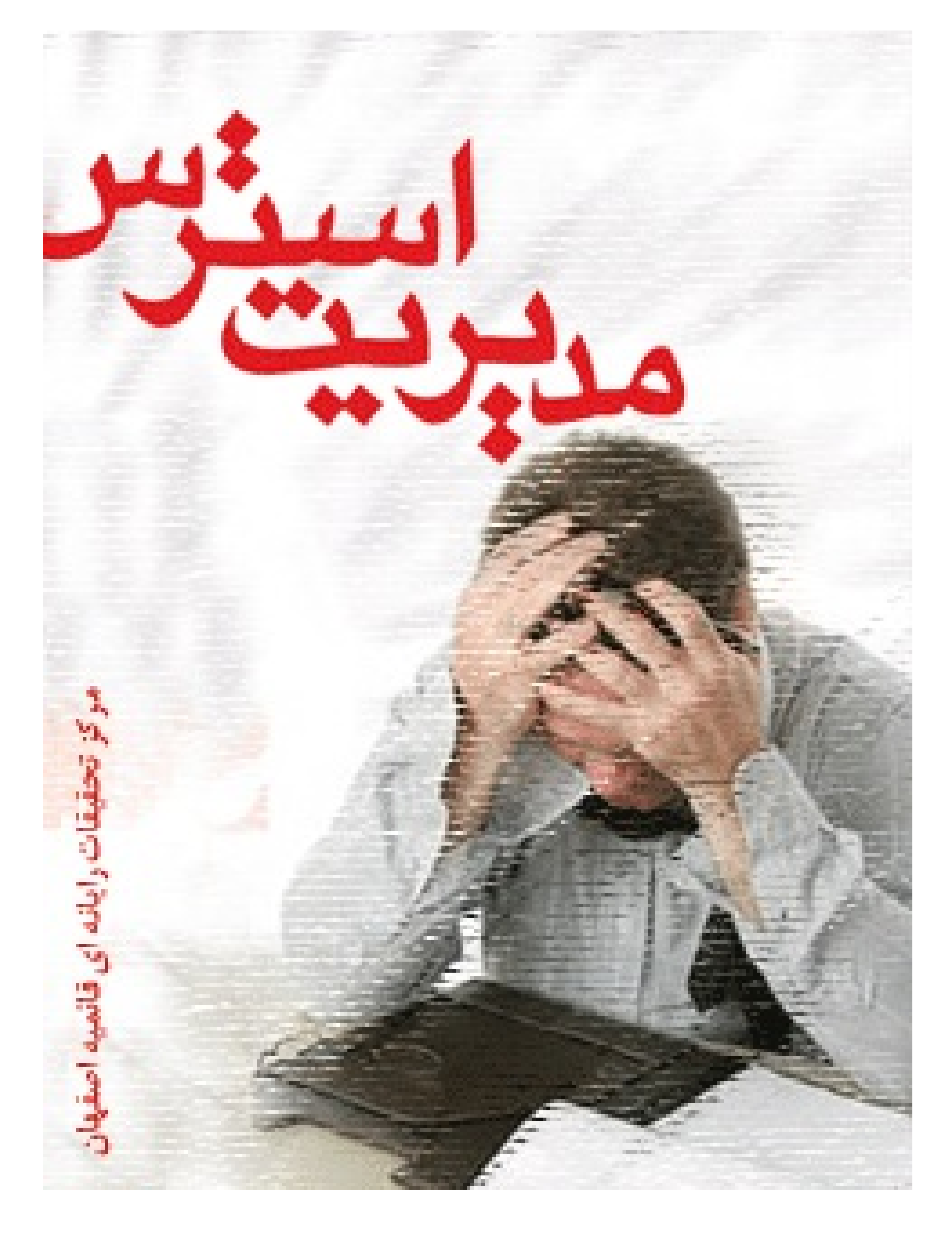

مدیریت استرس
مرکز تحقیقات رایانه ای قائمیه اصفهان


بسم الله الرحمن الرحیم

مدیریت استرس

نویسنده:

www.modiryar.com

ناشر چاپی:

www.modiryar.com

ناشر دیجیتالی:

مرکز تحقیقات رایانه‌ای قائمیه اصفهان

فهرست

مدیریت استرس

مشخصات کتاب

عنوان و نام پدیدآور: مدیریت استرس/ www.modiryar.com
ناشر :www.modiryar.com
مشخصات نشر دیجیتالی:اصفهان:مرکز تحقیقات رایانه ای قائمیه اصفهان ۱۳۹۱.
مشخصات ظاهری:نرم افزار تلفن همراه , رایانه
موضوع:مدیریت – استرس

مهارت‌های مدیریت استرس برای سازمان‌ها و مدیران

یکی از روش‌های نوین آموزشی در مدیریت، آموزش‌های سریع و کاربردی است. این آموزش‌ها، به جای غلتیدن در حاشیه و توضیحات زیاد، به سرعت به اصل قضیه می‌پردازند. برخی از این مهارت‌ها و آموزش‌ها، علاوه بر ایجاد زمینه فعّالیّت در محیط کار، عامل بروز خلاقیت‌های فراوان، آرامش روانی و احساس تعلّق به سازمان می گردند. در این نوشتار به مقوله‌ی فشار و استرس، به صورت موجز و به نقش سازمان، به گونه‌ای بسط یافته، پرداخته می‌شود. همچنین مقوله‌ی استرس ، استرس متعادل، فواید و ضایعات استرس و درگیری منابع انسانی، که در حقیقت سرمایه‌های سازمان‌اند، مورد بحث و بررسی قرار گرفته‌است. در ادامه‌ی مقاله، به عامل استرس‌زا و سیاهه‌ای از سایر عوامل پرداخته می‌شود. سپس محرک‌های منفی و مثبت در مقوله‌ی استرس مورد تحلیل قرار می گیرند و در نهایت ارزش مشاوره، در کاهش استرس، مورد تأکید قرار می گیرد.مهارت‌های مدیریت استرس در سازمان‌ها (استرس کارکنان و آموزش سلامتی)این‌بخش بسیاری از مسایل مشترک را، در تدوین برنامه‌های مدیریتی، تحت پوشش قرار می‌دهد و تأکید بیش‌تری بر مهارت‌های فردی دارد که می‌تواند در کاهش تأثیر منفی استرس کارساز باشند.هدف اصلی این برنامه، کمک به افراد درتشخیص سهم و نقش‌شان در مدیریت استرس، به عهده گرفتن مسؤولیت عواطف و سلامتی خویش و فراگیری فنون مدیریت استرس می‌باشد.استرس کارکنان و آموزش سلامتی شامل موارد ذیل است:- پاسخ اصلی استرس و نقش عمل‌کرد آن؛- تأثیرات جسمی، رفتاری و روانی استرس؛- علل استرس؛- تفاوت‌های فردی در تجربه‌ی استرس؛- تفکّر مثبت و نقش آن در کاهش استرس؛- سلامتی جسمی و مدیریت استرس؛- فنون مدیریت استرس برای فن آرامی و بهبود؛- مدیریت استرس در کار.استرس کارکنان و آموزش سلامتی‌آموزش سلامتی به کارکنان، در همه‌ی سطوح سازمانی که می‌خواهد برآگاهی خود بیفزاید و فنون مفیدی را برای مقابله با استرس و مشکلات طاقت‌فرسای آن بیاموزد، مناسب است.فرهنگ‌های سازمانی و استرس کارکنان‌همه‌ی ما در زندگی با فشارهای زیادی مواجهیم. استرس‌های خیلی شدید یا فشارهایی که بد کنترل می‌شوند، می‌توانند ما را مضطرب سازند؛ سلامتی‌مان را به خطر اندازند و از کارآمدی‌مان بکاهند. اگر بتوانیم فشار را به اندازه‌ی کافی کنترل کنیم، می‌تواند ما را برانگیزد. فشارهای خوب کنترل شده می‌توانند ما را قوی‌تر سازند و عمل‌کردمان را افزایش دهند، چرا که امروزه مقدار کمی از استرس لازم است. همچنین این مسأله بر موفقیت ما، در خانه و محل کار، می‌افزاید. این نوشتار به جلوگیری از استرس و مدیریت آن، در تک تک افراد یا کارکنان و مدیران در سازمان، تأکید ندارد، بلکه درباره‌ی با نقش سازمان، رهبری و مدیران، در جلوگیری از کنترل و استرس کارکنان و مأموران و مبلغان مذهبی است اگرچه بسیاری از آنها می‌توانند درباره‌ی کارکنان سازمان به کار روند.استرس و نقش سازمان‌در پاسخ این پرسش که چرا جلوگیری و کنترل استرس شدید برای سازمان‌ها اهمّیّت دارد، باید گفت استرس مشکل بزرگ، گسترده و به ظاهر حاد، در سراسر دنیا، برآورد شده‌است در انگلستان بیش از پنجاه

درصد بیماری‌ها، بیش از شصت درصد غیبت‌های کاری و بیش از هشتاد درصد آسیب‌های ناشی ازکار، به استرس مربوط است.چندسال پیش برآورد شده‌بود که از هر چهار نفر بزرگسال در انگلستان، یک نفر بیش‌تر اوقات داروی آرام بخش استفاده می‌کرد.ارزیابی این که استرس تا چه حد در بیماری‌ها تصادفات، بازنشستگی زود هنگام و حتی مرگ، مؤثر می‌باشد، بسیار دشوار است، ولی گمان می‌رود میزان آن چشم‌گیر باشد. احتمالاً سایر تشکیلاتی که به مراقبت از سلامتی کارکنان کمک می‌کنند، اگر اطلاعات کامل و دقیقی ارائه نمی‌کنند، ولی می‌توانند مواردی از این دست را به شما نشان دهند. گه‌گاه گزارش‌هایی از اضطراب و رنج بسیار مأموران و مبلّغان مذهبی منتشر شده‌است. البته در بین مبلّغان مذهبی یا مدیرانی که صبغه‌ی مذهبی بالایی داشته‌باشند، استرس پایین‌تر است.نکته‌ی دیگر این که سازمانی که به جلوگیری و کنترل استرس علاقه‌مند است، به مراقبت کردن از کارکنان و مدیران جامعه اهمّیّت می‌دهد.سازمانی که به جلوگیری و کنترل استرس علاقه دارد به طور جدی مسؤولیت‌های اخلاقی و قوانین را می‌پذیرد.نکته‌ای برای مدیران‌یکی از وظایف کارفرما فراهم آوردن محیطی سالم و مطمئن برای کارکنان می‌باشد. موارد زیادی از شکایت کارکنان علیه کارفرمایان، به دلیل استرس‌های ناشی از کار، وجود دارد. امروزه، قوانین مربوط به این موارد، دو برابر گذشته‌است. موفّقیّت دادخواهی کارکنان می‌تواند هزینه‌های مالی بسیار سنگینی برای کارفرمایان داشته‌باشد. حتی بدون جریمه‌ی مالی نیز، سازمان نمی‌خواهد چنین مسؤولیتی را به عهده بگیرد. نه تنها باید اهداف و مأموریت‌های سازمان را در نظر بگیریم، بلکه بایستی کارکنان و همکاران را نیز در نظر داشته‌باشیم.استرس متعادل‌تحت فشار بودن می‌تواند فواید بسیار زیادی را، برای کارکنانی که از سلامتی بیش‌تری برخوردارند یا رضایت شغلی بیش‌تری دارند و بهره‌وری‌شان بالاست، داشته‌باشد. این عامل باعث خلاقیت بیش‌تر، بروز توانمندی و ظهور نوآوری‌ها می‌باشد.فواید و ضایعات استرس‌استرس می‌تواند برای سازمان و فرایند کار آن فوایدی داشته باشد. همان‌طوری که فشار روانی شدید می‌تواند موجب کاهش بهره‌وری گردد، ساعت‌های کاری طولانی با اثربخشی کم، تصمیم‌ها و قضاوت‌های بیش‌تر، اشتباهات و خطاهای فراوان و کیفیت کم، بحث‌های زیاد و توافق کمی را به همراه خواهندداشت. استرس کم، در مؤثرتر ظاهر شدن نقش دارد. بنابراین مقدار کمی استرس، برای زندگی و مهارت‌های حرفه‌ای، لازم است.جاروجنجال‌های زیاد، واکنش شدید، تندخویی غیبت براثر بیماری یا تمارض، تصادفات، نقل وانتقال کارکنان، استفاده‌ی نادرست از وقت، عدم رضایت از وضعیت شغلی، کاهش امنیّت شغلی، پایین بودن حسّ نشاط و شادابی و... اثربخشی کار را کاهش می‌دهند. دراین صورت کنترل وکاهش استرس بسیار مفید است.آسیب‌های کلی‌فقدان کارکنان کلیدی، به علت مشکلات ناشی از استرس، موجب کاهش منابع انسانی مفید می‌گردد. این امر می‌تواند به‌طور جدی مأموریت و کار سازمان را از بین برده و هزینه‌های سنگین ناشی از ترک خدمت به دلیل بیماری، بازنشستگی زودهنگام و بیماری استخدام و آموزش نیروهای جدید را بر سازمان تحمیل کند.استرس بیش از حد کارکنان باید روی‌داد بسیار بدی برای سازمان و مدیریت تلقّی شود.راه‌های پیش‌گیرانه‌ی سازمان و مدیران، برای جلوگیری از هرگونه استرس شدید، لازم است. باید آموزش‌های لازم ارائه شوند که کارکنان چه کارهایی می‌توانند در مقابله‌ی با آن انجام دهند؟وظیفه‌ی سازمان نه تنها توجه به رفاه کارکنان، تعادل بین این دو موضوع و اهداف سازمانی است، بلکه بایستی اولویت‌ها در نظر گرفته شوند. در صورتی که تحقّق اهداف، تنها با تحت فشار قرار گرفتن و قربانی شدن کارکنان امکان پذیر است، باید آنها را تغییر دهیم.نکته‌امروزه در سازمان‌ها عبارت< مردم با ارزش‌ترین دارایی‌های ما هستند >را می‌شنویم. گاهی عمل‌کردهای سازمان درست بر عکس این عبارت است، چرا که کارکنان برای تحقّق اهداف و منافع سازمان قربانی می‌شوند.منابع انسانی و اهداف مدیریت‌بایستی، در سازمان‌های امروزی، کارکنان مقدم‌ترین و مهم‌ترین منابع باشند، چرا که در دنیای امروز مقوله‌ی مهم منابع انسانی در جایگاه نخست قرار دارد. بدین ترتیب اهداف، که باید به وسیله‌ی این منابع تحقق یابند، در درجه‌ی دوم اهمّیّت قرار می‌گیرند. به همین خاطر است که بدون کارکنان خوب و سالم، اهداف به‌طور مستمر محقّق نمی‌شوند. این امر ممکن است تصمیم‌گیری‌های مشکل و شجاعانه‌ای را، درباره‌ی این که چه وقت مدیران بایستی اهداف، آرمان‌ها

و حیطه‌های زمانی ناکارآمد را تغییر دهند، بطلبد.از طرفی مدیران باید علل به‌وجودآورنده، نحوه‌ی شکل گیری و گسترش استرس را در افراد، نه فقط براساس کار آنها، بلکه براساس نقش فشارهای محیطی، اجتماعی، شخصی، مالی و بین فردی افراد مشخص نموده و بفهمند چه چیزی افراد را در مواجه با فشار کم‌تر یا بیش‌تر، آسیب‌پذیر می‌سازد. برخی از راه‌کارهای کاهش استرس به قرار زیر است:هر جا که ممکن است فشارهای سازمان را کاهش دهیم.بعضی از فشارها اجتناب‌ناپذیر و در نتیجه ضروری هستند و برخی اجتناب‌پذیر و غیرضروری‌اند. در مجموع فشارهایی که جزو ماهیت شغل‌اند اجتناب‌ناپذیرند. این‌دسته، به جز در مواردی که بسیار شدید هستند تأثیر زیادی بر افراد ندارد و به عنوان قسمتی از کار پذیرفته‌شده و به‌طور اختیاری وارد کار همه‌ی افراد می‌شوند؛ برای نمونه، پزشکانی که به تازگی استخدام شده‌اند، می‌پذیرند که مجبورند با موضوعات مربوط به زندگی سروکار داشته‌باشند؛ وکیلان می‌پذیرند که باید بیش‌تر وقت خود را با انتظارات بالا سپری کنند؛ خلبانان، خدمه‌ی هواپیما و رانندگان اتوبوس مجبورند بسیار مسافرت کنند. بعید است چنین فشارهایی در این مشاغل به فشارهای روانی منجر شوند، مگر این که بسیار شدید باشند. در برخی اوقات متأسفانه این فشارهای روانی بسیار شدید می‌شوند. این درصورتی است که افراد به طور کامل ماهیت کار خود را درک نکرده‌اند: برای انجام آن کاملاً آگاهی ندارند یا متناسب با آن پیش نمی‌روند.نقش سازمانتمامی این موارد، تغییرات طبیعی پشت‌سر گذاشتن مراحل مختلف زندگی به شمار می‌روند. سازمان و مدیریت باید آگاه باشد که گرچه این مراحل اجتناب‌ناپذیرند، ولی می‌توانند فشارهای بسیار شدیدی بر افراد وارد آورند؛ پس بایستی به آنها اهمّیّت ویژه‌ای داده شود.به‌هرحال برخی از فشارهای حاصل از کار در سازمان ممکن است دست‌کم در تئوری، اجتناب‌پذیر و کاهش یافتنی باشند؛ برای نمونه، معمولاً ماهیت مشاغل تغییر می‌کند. همچنین وظایف و نقش‌هایی را که مسؤولان اصلاً انتظار انجام آن را نداشته‌اند وگاهی نیز آموزشی در مورد آنها ندیده‌اند و درباره‌ی آنها آگاهی کافی ندارند، در بر می‌گیرند.هنگامی پرستاران، پزشکان، آموزگاران و بسیاری از افراد دیگر دچار آشفتگی می‌شوند که از آنها خواسته شود وقت زیادی را در زمینه‌های جدید مانند مدیریت، امور مالی، برنامه‌ریزی و ... صرف کنند.در مراحل مختلف زندگی، شاهل علل مختلف فشار روانی بوده‌ایم. نگرانی واقعی بیش‌تر به دیوان سالاری (بوروکراسی یا نظام اداری) بر می‌گردد. اگر قرار باشد جلوی هرگونه استرس گرفته شود، سازمان‌ها باید در جلوگیری از وقوع چنین فشارهای روانی بسیار دقیق عمل کنند.منابع انسانی ناکارآمداستخدام و به کارگیری افراد ضعیف می‌تواند منجر به مشکلات و مسایل پی‌درپی و جدی گردد. اگر تناسب شغل و شاغل به خوبی رعایت نشده‌باشد، احتمالاً دیر یا زود مشکلات بروز خواهند کرد. تقریباً در تمامی پژوهش‌های پیمایشی، درباره‌ی منابع استرس زا، بر< ارتباط ضعیف شغل و شاغل >تأیید شده است. ارتباط مناسب، به ویژه در مورد افرادی که خارج از کشور به سر می‌برند یا تنها هستند، بسیار اهمّیّت دارد. تجربه نشان می‌دهد افراد می‌توانند در بسیاری از سازمان‌ها و کارخانجات صنعتی، فشارهای بسیار شدیدی را تحمل کنند، اگر فقط احساس کنند به حرف‌هایشان گوش می‌دهند؛ برای آنها اهمّیّت قائل‌اند و به اصطلاح به حساب آورده می‌شوند.توجه به استرس‌امروزه از بیش‌تر کسانی که استرس را تجربه می‌کنند، می‌شنویم که< به آنها اصلاً اهمّیّتی نمی‌دهند. >متأسفانه در بیش‌تر مواقع دلیل احساس مذکور این نیست که< آنها اهمّیّتی نمی‌دهند، >بلکه آنها آن‌قدر گرفتار و تحت فشارند که وقت و حسّ کافی برای نشان دادن اهمّیّتی که قائل‌اند، ندارند. اگر چه همین‌طور که فشار وارد بر آنها افزایش می‌یابد و آنها کم‌تر می‌توانند اهمّیّت خود را بیان کنند، هرقدر سازمان‌ها کارکنان را بیش‌تر فراموش کنند، استرس افزایش می‌یابد. از طریق آموزش و شیوه‌های مناسب می‌توان با این موضوع مقابله کرد.سبک مدیریت و استرس‌سبک مدیریتی نامناسب می‌تواند فشارهای شدید و استرس را ایجاد کند. دست‌کم از لحاظ نظری، بسیاری از افراد مایل‌اند قسمتی از تصمیم‌گیری را به عهده گیرند. برای چنین افرادی سبک مستبدانه‌ی مدیریت می‌تواند بسیار استرس‌زا باشد. بایستی گفته شود بعضی از افراد نمی‌خواهند و نمی‌توانند در فرایند تصمیم‌گیری شرکت کنند، زیرا نمی‌توانند استرس‌های ناشی از مشارکت را تحمّل نمایند. آنان مایل‌اند دیگران مدیریت را به عهده گیرند. در مرحله‌ی استخدام ،

برای افراد جدید، باید چگونگی مدیریت کلّی سازمان تشریح گردد، تاجایی که آنان بتوانند میزان سازگاری خود را با سازمان محل کار خود بسنجند. امروزه، با به کارگیری سبک مدیریت قابل انعطاف، می‌توان نیازهای افراد مختلف جامعه را شناخت و به درستی پاسخ داد.ارتباطات مدیریتی و استرس‌می‌دانیم فقدان بازخورد از هسته‌ی مرکزی سازمان (مدیریت استراتژیک) با مسؤولان و کارکنان رده‌های مختلف، منبعی استرس‌زا است، زیرا افراد در خلا ‡ به خوبی کار نمی‌کنند. آنها نیاز دارند شما بدانید کارشان چگونه است؛ به ویژه زمانی که کارشان را به‌خوبی انجام می‌دهند. بنابراین مدیران باید همانند< مدیری هوشمند >کوشش کنند هنگامی که افراد کارشان را خوب انجام داده‌اند، با آنها گفت‌وگو و آنها را تشویق نمایند. شنیدن صدای آنها و به رخ کشیدن اشتباه‌ها، به تنهایی چاره‌ساز نخواهدبود.دو عامل استرس‌زادو عامل استرس‌زا دیگر، تضاد و ابهام نقش می‌باشند. اگر چنین مشکلاتی حل نشوند، فشار روانی افزایش خواهدیافت و سرانجام زمانی خود را، به شیوه‌های گوناگون از جمله مشکلات رفتاری، عاطفی، روانی، ذهنی یا جسمی نشان خواهد داد. برخی از افراد می‌توانند در برابر مقدار معینی از ابهام نقش، مقاومت کنند، ولی دیگران نمی‌توانند آن را تحمّل نمایند. بسیاری از ما نیز دوست داریم بدانیم محدوده ی مسؤولیت‌هایمان کجاست و چگونه مورد قضاوت، تشویق و یا تنبیه قرار خواهیم گرفت؟ به عبارت کوتاه تر از ما چه انتظار می‌رود؟ ندانستن چنین مواردی موجب ناراحتی و استرس ما می‌شوند. شرح وظایف افراد بایستی روشن و دقیق باشد. تجربه نشان می‌دهد که ابهام در شغل زیاد است. بیش‌تر اوقات مشخص نیست که منابع قدرتمند سازمان از مدیر چه می‌خواهند. اگر همه چیز روشن نباشد، کارکنان دچار استرس خواهندشد. البته در سال‌های نخستین شروع شغل یا پس از تغییرات ابهام بیش‌تری وجود دارد، ولی این ابهام، گذرا است.رابطه‌ی تغییرات با استرستغییرات متوالی و تغییر پست‌های کلیدی، به‌ویژه اگر بهآن به عنوان تغییر برای تغییر به آن نگریسته شود، بسیار استرس‌آور است. اگر تغییرات واقعاً ضروری‌اند، باید تمامی شیوه‌های ارتباط و مدیریت به کار گرفته شوند تا کم‌ترین آسیب را در پی داشته‌باشند. یکی از عوامل استرس‌آور، در زمان تغییر، تعداد تغییرات در زمان آنهاست که البته به امنیّت و رضایت شغلی منجر خواهد شد. سمینار، در این زمینه می‌تواند مفید باشد.سیاهه‌ی عوامل استرس‌زادر زیر فهرستی از انواع عوامل استرس‌زا وجود دارد که می‌توانند آشفتگی خستگی مزمن، ناراحتی‌های عاطفی، جسمی و ذهنی را ایجاد کنند:- استرس ناشی از کار؛- بار عاطفی بیش ازاندازه و طولانی؛- شغل بی هدف؛- ارباب رجوع بسیار؛- مشخص نبودن مسیر ارتقای شغلی و دورنمای پیش‌رفت؛- تشریفات اداری بسیار زیاد؛- برقراری ارتباط خیلی ضعیف؛- نبودن بودجه‌ی کافی؛- بازخورد ضعیف؛- فقدان استقلال؛- فقدان معیار روشنی برای موفّقیّت.تحلیل‌ممکن است برخی از این موارد درباره‌ی بسیاری از کارکنان و حتی مدیران صدق کند، ولی تصمیم‌گیری درباره‌ی این که کدام یک از این موارد در مورد شما صدق می‌نمایند و کدام یک را می‌خواهید از بین ببرید، به عهده‌ی شماست.سازمان به کارکنان چه کمکی می‌تواند بکند تا از عهده‌ی عوامل استرس‌زای ضروری برآیند و با موفّقیّت به زندگی و کار خود ادامه دهند؟یکی از بزرگ‌ترین عوامل محافظ در برابر فشار، حمایت و پشتیبانی است؛ کسانی که از حمایت کافی برخوردارند، کم تر تحت تأثیر استرس قرار می‌گیرند و بهتر از پس رفتارها بر میآیند؛ برای نمونه، کارگرانی که از سوی بالادستان خود حمایت می‌شوند یا حتی افراد بیکاری که از شبکه‌های حمایتی خوبی برخوردار هستند، بهتر می‌توانند ازعهده‌ی فشار ناشی از موقعیت خود برآیند.در موقعیت‌های کاری برخی از نقش‌های مهم حمایتی وجود دارند که هر اندازه افراد زودتر به سازمان احساس تعلّق کنند زودتر می‌توانند براسترس خود به ویژه در سال‌های نخستین شروع کارشان، چیره شوند. نباید اهمّیّت برنامه‌های همگونی، آشناسازی و خوشآمدگویی به افراد تازه استخدام شده، فراموش شوند.تأثیر محرک‌های منفی‌اگر محرک‌های منفی مانند موانع و برخی از سخت‌گیری‌ها، که گاهی لازم هستند، شدید باشند، بر کار تأثیر بدی دارند و می‌توانند موجب استرس شوند؛ مانند وضعیت سخت‌گیری در حقوق، اضافه کاری پاداش شرایط فیزیکی محیط کار و... .به هرحال حتی اگر این موارد خوب باشند، ناگزیر موجب رضایت شغلی نخواهند شد یا در گروه‌های کاری رضایت‌مندی به وجود نخواهندآورد.تأثیر محرک‌های مثبت‌محرک‌های

مثبت - در صورتی که محرک‌های مثبت وجود نداشته‌باشند - موجب نارضایتی خواهند شد. البته وجود آنها افزایش رضایت شغلی و اخلاق کاری را در پی‌خواهند داشت. محرک‌های مثبت زمانی بروز می کنند که افراد می‌دانند به سازمان تعلّق دارند؛ برای سازمان مهم و با ارزش‌اند و سازمان برای رشد و پیش‌رفت شغلی آنها اهمّیّت قائل است.یکی از شیوه‌های مهمی که سازمان می‌تواند از کارکنان خود حمایت کند فراهم نمودن آموزش‌های لازم است. اگر آموزش، ضرورت دارد، تنها در دست‌رس بودن آن مهم نیست، بلکه فراهم آوردن تسهیلات و زمان مناسب، به ویژه ارائه‌ی آموزش‌ها در زمان کاری، بسیار مهم است. آموزش می تواند بسیار عمومی، تخصّصی یا متناسب با تک تک افراد و وقایع باشد. کمک‌های اولیّه، فراگیری زبان، نوشتن، تدریس و ارائه‌ی مطالب ممکن است مفید باشند؛ موجب کاهش استرس شوند و مهم تر از آن، احساس حرفه ای بودن را در افراد ایجاد کنند.فشارهایی که در خانه، خانواده یا زندگی به افراد وارد می‌شوند در حین کار فراموش نمی‌گردند. از جهتی تحقیقات نشان می‌دهند که بیش‌ترین مشکلاتی که افراد ابراز داشته‌اند، مربوط به کار هستند. در نتیجه سازمان ها باید اطّلاعات و آگاهی‌های لازم را، در این مورد، داشته باشند و کارکنان خود را درک کنند تا در این زمینه بتوانند به آنها کمک نمایند.مشکلات بین فردی و استرسمشکلات بین فردی، به‌ویژه در واحدهای بسته‌ی کوچک، می‌توانند بسیار استرس‌آور باشند. افراد در سازمان باید به‌کار خود عشق بورزند و بیاموزند چگونه کار گروهی انجام دهند و زندگی مستحکم‌تری داشته‌باشند. بنابراین فراگیری مهارت اجتماعی، یعنی چگونگی برقراری ارتباط با دیگران، بسیار مفید است. برگزاری دوره‌ها یا سمینارها برای کارکنان، درباره‌ی نحوه‌ی از بین بردن استرس در سازمان، کنترل فشار روانی یا درباره‌ی نحوه‌ی از بین بردن استرس در سازمان، کنترل فشار روانی یا درباره‌ی زندگی و کار کردن موفّقیّت‌آمیز با فشار تغییر و استرس، بسیار مفید خواهند بود.نقش مشاوره‌مشاوره، درون و بیرون سازمان، بسیار مؤثر است. مؤسسات مستقل و مورد اعتماد، به‌ویژه اگر به‌راحتی در دست‌رس قرار گیرند، می‌توانند جلوی هرگونه استرس و اضطراب را بگیرند.هم‌اکنون سازمان‌های بسیاری برنامه‌های کمک به کارمندان و آموزش مهارت‌های اجتماعی را بر عهده دارند. آنان منبعی مستقل و مورد اعتماد می‌باشند و می‌توانند در تمامی زمینه‌ها به‌طور مستقیم مورد مشورت قرار گیرند. در صورتی که گروه، خانواده یا فردی احساس کندکه قربانی موقعیت‌ها یا تغییرات شده، آن‌گاه احساس بیچارگی، ناامیدی، نگرانی محرومیت و استرس خواهد کرد. درعین حال، در صورتی که آنها احساس کنند کارهایی وجود دارد که می توانند به خاطر خود انجام دهند هنگام وارد آمدن فشار، پذیراتر خواهند بودکه بسیار ساده‌اند و می‌توانند ابزار بسیار قدرتمندی باشند.آموزش و فراگیری فنون حل مسأله می‌تواند درافراد امید به‌وجود آورد. بنابراین پیش‌نهاد می‌شود حتماً از این فنون استفاده شود. نه تنها بایستی دوره‌هایی در این زمینه برگزار شود، بلکه کارکنان باید برای حضور فعّالانه دراین دوره‌ها، ترغیب شوند.باید فرصت لازم به آنها داده شود تا فعّالانه در این دوره‌ها شرکت کنند. اعتقاد بر این است دوره‌ها بایستی جامع باشند؛ در زمان مناسب و براساس استانداردهای خوبی برگزار شوند و سرمایه‌گذاری‌های خوبی روی افراد و سازمان صورت گیرد.برخلاف همه‌ی کارهایی که سازمان انجام می‌دهد ممکن است بعضی از افراد تحت تأثیر استرس قرار گیرند. بنابراین برای آنان و مدیران حایز اهمّیّت است که علایم و نشانه‌های استرس را بشناسند تا بتوانند در مراحل نخستین و شناختن علل مقدّماتی استرس را در افراد، راه‌کارهای ویژه‌ای برای مقابله با آن وجود دارد. وظیفه‌ی سازمان آن است که بیش‌تر به جوّ اعتماد، تفاهم و حمایت متقابل توجه کند، تا کارکنان ترغیب شوند برای رفع استرس‌شان، اقدام اصلاحی انجام دهند یا استرس را کاهش داده و نادیده بگیرند.چکیده‌بنابراین بایستی در سطوح مختلف ابتکاراتی به کار گرفته شوند که موارد ذیل، مهم‌ترین آنها هستند:a. بایستی روسا، فرهنگ‌سازان را کنترل کنند و یقین حاصل نمایند که تعادل درستی بین‌استفاده از منابع موجود، مراقبت و پشتیبانی از کارکنان وجود دارد؛b. مدیران باید تا آن‌جا که ممکن است تلاش کنند جلوی هرگونه فشار روانی قابل اجتناب را، بر کارکنان، بگیرند و هنگامی که فشارها غیرقابل اجتناب‌اند، از کارکنان خود حمایت نمایند. این پشتیبانی باید شامل آموزش افراد برای مقابله با استرس باشد؛c. کارکنان بایستی بتوانند از حمایت ارائه شده،

بدون احساس گناه یا بی کفایتی، بهره گیرند منابع و مأخذa. رحیمی شهرام استانداردهای عمل کرد مدیران، (تهران، وزارت آموزش‌وپرورش دفتر بهبود کیفیت و راهبری استانداردها)، اسفندhab. غفاریان، وفا، شایستگی‌های مدیریت تهران، سازمان مدیریت صنعتی، acgic. قرائی مقدم، امان اللّه مدیریت آموزشی، تهران، ابجد، acged. قورچیان، نادرقلی، برنامه‌ریزی آموزشی تهران، واحد علوم و تحقیقات (دوره‌ی دکترا) مدیریت برنامه‌ریزی آموزشی، acghe. میرکمالی، سیدمحمّد مدیریت آموزشی، فصل‌نامه‌ی مدیریت در آموزش و پرورش، شماره‌ی شانزدهم، زمستان acgf

استرس شغلی، دلایل وآثار آن بر عملکرد کارکنان در سازمانها

مهدی رحمانی

در دهه اخیر مو ضوع استرس و آثار آن در سازمان یکی از مبا حث اصلی مد یریت رفتار سازمانی را به خود اختصاص داده است و فشار عصبی در ساز مان همچون آفتی فعالیت ها را تحلیل داده و از بین می برد . توجه به محیط های شغلی و شرایط کار کارکنان امری است که موجب بالا بردن کیفیت کار ، حفظ سلامت وبهداشت کارکنان وجهت بهره جویی بیشتر وبهتر از طول مدت سنوات کاری مورد توجه قرار گرفته است. با توجه به تاثیر استرس شغلی بر زندگی و کارکارکنان، دست اندر کاران این گونه سیستم ها باید عوامل مرتبط با رضایت مندی را یافته وجهت پیشرفت وارتقای سطح کارایی کارکنان مورد توجه قرار دهند .استرس (STRESS) چیست؟استرس به مجموعه واکنشهای عمومی انسان نسبت به عوامل ناسازگار و پیش بینی نشده داخلی و خارجی اطلاق می گردد.فشار روانی (STRESS) تجربه ای است همگانی و عمومی که هرکس به کرات آن را در زندگی خود احساس کرده است، برخلاف تصور، فشار روانی همیشه شامل حوادث ناخوشایند نیست بلکه می تواند محصول موفقیتهای خوشایند و مطلوب نیز باشد که سازگاری مجددی را در فرد مطالبه می کند. به عبارت دیگر شاید نکته اصلی در موقعیتهای تنش زا نیاز به انطباق و سازگاری مجددی است که برای فرد ضرورت پیدا می کند.فشارروانی نتیجه یک تعامل بین منابع مختلف فشار و فرد است. تمامی افراد یک موقعیت واحد را استرس زا تصور نمی کنند و اختلافات فردی آنان ازنظر شخصیتی و تجارب زندگی، پاسخ آنان را به فشار روانی تحت الشعاع خود قرار می دهد.استرس شغلی (Job Stress) چیست؟بکارگیری فرد درکاری که با توانایی‌ها و اطلاعات او همخوانی ندارد و یا تغییر در فعالیت‌کاری او می‌تواند باعث ایجاد استرس در فرد شود. بطورکلی استرس شغلی نوعی استرس است که با محیط کاری یا عوامل مرتبط با محیط کاری فرد ارتباط دارد. تغییر در فعالیت های کاری همچون فن آوری جدید یا تغییر اهداف، ممکن است باعث ایجاد استرس شود استرس سازمانی را می توان با مقیاس کارگریزی و کیفیت کار اندازه گیری کرد.دلایل استرس کاریدر محیط کاری، موقعیت های زیادی هستند که موجب استرس فرد می شوند. موقعیتهایی همچون فقدان تامین شغل، حاکمیت روابط بر ضوابط ، بوروکراسی سردرگم، فقدان مکانیسم های کنترل و ارزشیابی، شیفت های کار، ساعت کار زیاد، فناوری جدید، حقوق کم و سبک مدیریت باعث ایجاد استرس در محیط کار میگردند.برخی دیگر از عوامل استرس زا عبارتند از: ۱. حمایت نکردن مسئولین از کارکنان خود ۲. نبود مشاوره و ارتباطات ۳. دخالت های زیادی در مسایل شخصی، اجتماعی و زندگی خانوادگی ۴. حجم زیاد کارها یا بیش از اندازه کم بودن کار ۵. فشار بیش از حد ناشی از غیرواقعی بودن مهلت انجام کارها ۶. انجام کارهایی که بسیار مشکل اند و یا لزوم چندانی به انجام آنها نیست ۷. نداشتن مهارت کافی در نحوه انجام کار ۸. شرایط نامطلوب کاری ۹. داشتن شغلی که متناسب با شاغل نباشد ۱۰. نداشتن امنیت شغلی و ترس از بیکار شدناثرات استرس در محیط کاراسترس روی سازمان ها و افراد موجود در آن تأثیر می گذارد. تأثیر استرس سازمانی با افزایش میزان کارگریزی ، تعویض زود هنگام کارکنان ، ارتباط نامناسب با ارباب رجوع ، کاهش میزان امنیت شغلی، عدم سلامت محیط کار ، کنترل ضعیف کیفیت محصولات و .... ارتباط دارد. به بیان دیگر هرچه میزان استرس سازمانی بالاتر باشد، عوامل ذکر شده از

فراوانی بیشتری برخوردارند.استرس باعث فشارهای روانی بسیاری بر روی فرد می‌شود که این فشارها به شکل‌های مختلف در رفتار فرد در محیط کاری خود را نشان می‌دهد برخی از این رفتارها عبارتند از : * زود رنجی یا پرخاشگری در برخورد با همکاران و مراجعین * بی‌تفاوتی و بی‌علاقگی به آراستگی ظاهر خود و دیگران * کاهش خلاقیت و فقدان اعتماد به نفس * بی‌تفاوتی نسبت به کار و افزایش اشتباهات * عدم‌توانایی تمرکز برروی کار و ناتوانی در تصمیم‌گیری * خستگی مفرط، ناراحتی و احساس گناه * ناتوانی در تحمل اطرافیان و تمایل به انزواهمه این عوامل در نهایت منجر به کاهش بهره‌وری و افزایش ضایعات می‌شود و از طرف دیگر این افراد بعلت ناتوانی در کنترل احساسات ، ناتوانی در تصمیم‌گیری صحیح و دیگر موارد ذکر شده استعداد فوق‌العاده در ایجاد حادثه برای خود و دیگران پیدا می‌کنند .راههای مقابله بااسترسبرای مقابله بااسترس ابتدا بایستی عوامل و زمینه های استرس زا شناسایی تا راه کارهای متناسب باآنها به کار گرفته وعوامل استرس زا تعدیل شوند.استرس درسازمان اثرات نامطلوبی بر کمیت و کیفیت کار کارکنان برجای می گذارد و عوامل و ریشه های استرس سازمانها تنها در سازمان نیست بلکه عوامل استرس زای برون سازمانی مختلفی وجود دارند که شخص را با تنش و استرس روبرو می سازد. به این ترتیب فرد با استرس وارد سازمان شده و از طرف دیگر عوامل سازمانی استرس فرد را افزایش می دهد.برخی از راههای کاهش استرس در محیط کار به شرح زیر است:۱- اطلاعات و منابع موردنیاز جهت انجام درست کارها را فراهم آورید.۲- در یک زمان فقط یک کار را انجام دهید تا فشارهای وارد بر خود را کاهش دهید.۳- یک راه ارتباطی برای تقابل اجتماعی بین دیگرکارکنان و مدیران ایجاد کنید.۴- پیشنهادهای دیگران در کمک به خود را بپذیرید.۵- توانایی های خود را بشناسید و بیش از حد از خود انتظار نداشته باشید.۶- محیط فیزیکی مناسب فراهم آورید و از موقعیت های پر استرس دوری کنید.۷- کارهایی را انجام دهید که برایتان لذت بخش و شادی آفرینند.۸- سعی کنید اوقات خود را با کسانی بگذرانید که مصاحبت با آنها برایتان لذت بخش باشد و نه با کسانی که انتقاد کننده و خرده گیرند.۹- آرام نفس بکشید، به طوری که قسمت پائینی شش های خود را به تحرک وادارید.۱۰- تکنیک های آرامش بخش را به کار برید.۱۱- یک واکنش نسبت به استرس، خشمگین شدن است. درباره نحوه غلبه بر خشم خود بیشتر بیاموزید.نتیجه گیریپدیده استرس یا فشار عصبی از مسایل بسیار حاد در سازمان‌های امروزی می‌باشد که سلامت جسمی و روانی نیروی کار را به خطرانداخته و هزینه سنگینی را به سازمان‌ها وارد ساخته است، گروهی از صاحب‌نظران رفتار سازمانی، استرس ناشی از شغل را بیماری شایع قرن نامگذاری کرده‌اند شاید هم به راستی دوران ما عصر استرس‌ها است که در آن انسان بیش از هر زمان دیگر در معرض عوامل استرس زا قرار گرفته و مسایل و مشکلات زیادی از هر سو او را احاطه کرده استکارکنان ساعات زیادی را در محیط کار سپری می کنند. نارضایتی شغلی و در پی آن استرس ظرف چند سال فرد شاغل را بیمار می کند. برای همین کارشناسان به مدیران پیشنهاد می کنند به استرس در محیط کار اهمیت زیادی بدهند. آنها می توانند افراد دارای استرس را شناسایی کنند و به آنها آموزش دهند. همچنین می توانند در عملی پیشگیرانه عوامل استرس زا را از محیط کار حذف کنند. آیا ترجیح می دهیم کارکنانی شاداب و سالم و راضی داشته باشیم یا کارمندانی که پراز استرس و دچار بیماری های قلبی و فشارخون و غیره هستند؟باتوجه به مطالب گفته شده در مورد استرس، دلایل و اثرات استرس و راههای مقابله با استرس ، مدیران و کارکنان در سازمانهای مختلف می توانند با به کارگیری راهکارهای عملی در جهت افزایش قدرت تحمل و فشارپذیری فردی و سازمانی خود گام برداشته واز این بابت در راستای سالم سازی محیط و ارتقای بهداشت روانی سازمان حرکت کنند تا انرژیهایی که ناخواسته صرف تنشهای سازمانی می گردد در جهت ارتقای کمیت و کیفیت و تحقق مسئولیتهای اجتماعی سازمان به کار گرفته شود.منابع و مآخذ۱- امین ا... علوی، فشارهای عصبی و روانی درسازمـــان (استرس)، مجله مدیریت دولتی شماره ۲۰، بهار ۱۳۷۲، ص ۳۴ و ص ۳۵۲- ماهنامه علمی و آموزشی در زمینه مدیریت – تدبیر شماره ۱۳۸۳- کتاب مدیریت استرس - نویسنده جرارد هارگریور – مترجم مرتضی مقدمی پور۴- کتاب رفع استرس در محل کار – نویسنده مرتضی کارزی-stress -۵۶- ravanshenasi.mihanblog. com

۷- anxiety-depression.orgsanatekhodro.com نویسنده: مهدی رحمانیکارشناس ارشد مدیریت دولتی(منابع انسانی)محل خدمت: سازمان میادین میوه و تره بار و فرآورده های کشاورزی شهرداری تهران articles.ir

مدیریت نقدینگی یا مدیریت استرس در بانک ها

علیرضا کشاورز

در عصر حاضر تاثیر مدیریت بر زندگی انسان‌ها به حدی پیچیده شده است که بدون درنظرگرفتن نقش آن، زندگی را برای بشر بسیار سخت و دشوار و حتی می‌توان غیر ممکن دانست. علم مدیریت به واسطه گستردگی به ابعاد زیادی منقسم گردیده و در بخش پولی و مالی یکی از موارد مهم و کاربردی آن توزیع و مدیریت نقدینگی و مدیریت گردش وجوه می‌باشد. پول در زندگی انسان‌ها اهمیت زیادی داشته و وظایف پول بر همگان آشکار می‌باشد. لذا نقش مدیریت نقدینگی و کنترل منابع و مصارف در بانک‌ها و بنگاه‌های اقتصادی و موسسات مالی از اهمیت خاصی برخوردار است. با استفاده صحیح از پول و ابزارهای پولی می توان زندگی را برای انسان‌ها سهل و راحت تر نمود و در مقابل با تصمیم گیری‌های اشتباه و نابجا، در صورت عدم کنترل پول و بازارهای تابعه با تبدیل شدن آن به تورم و رکود و...خودپول و آثارآن، بلای جان و مال مردم شده و منجر به از هم گسسته شدن تمام سیستم‌های موجود می گردد. لذا برای استفاده بهینه از امکانات موجود در سطح کلان، کنترل نقدینگی مستلزم آگاهی و اشراف مسوولان و دست‌اندرکاران مربوطه به وضعیت جهانی و منطقه‌ای، کشوری و سیاست‌های دولت و رفتار بانک‌ها و موسسات مالی و بازارهای پولی و مالی می‌باشد.در نگاه اول آنچه متصور است، در راس هرم موسسات مالی و مخصوصا تخصصی، افرادی می بایست قرار گرفته باشند که متخصص مدیریت مالی بوده یا به شاخه‌های مرتبط به امور مالی و اقتصادی، علم و آگاهی کامل داشته باشند. در صورتی که این حداقل‌ها رعایت نگردد، به مرور زمان عرصه بر سایر مدیران مالی این موسسات تنگ شده و این خود آغاز بحران‌های مالی خواهد بود.در طی چند سال گذشته باسرعت گرفتن دستور پرداخت تسهیلات تبصره‌ای از طرف دولت به بانک‌های عامل و به نفع بنگاه‌های زود بازده و عدم امکان و توانایی بانک‌های دولتی برای تامین مالی طرح‌ها، آن هم به علت حجم بالای تسهیلات، این فشار و کمبود نقدینگی به ناچار با پرداخت وام و تسهیلات به بنگاه‌های زود بازده به‌طور مستقیم و غیرمستقیم توسط اتاق‌های پایاپای اسناد بانکی از طریق صدور چک رمزدار و ایران چک و سایر ابزارهای پولی موجود توسط شعب بانک‌ها به حساب‌های بانک‌ها نزد بانک مرکزی منتقل گردیده و در نتیجه هر روز حساب بانک‌ها نزد بانک مرکزی متورم و منفی‌تر می گردید. که این خود درواقع موید فزونی حجم مصارف و تسهیلات پرداخت شده در سیستم بانکی نسبت به منابع و سپرده‌های موجود می‌باشد.در این میان بانک‌ها به اجبار در مقابل خواسته‌های دستوری همچون پرداخت تسهیلات تبصره‌ای و تکلیفی، با نرخ‌های پایین‌تر از نرخ بازار قرار گرفته و به علت محدودیت‌ها و کمبود منابع ناگزیر به تامین مالی با نرخ‌های سرسام آور و کمرشکنی حتی بالاتر از نرخ‌های ۳۰ تا ۳۵درصد گردیدند و چون در آن دوره تازه مسابقه پرداخت شروع شده بود، تعدادی از بانک‌های دولتی برای اینکه گوی سبقت را از سایر رقبا بربایند، سرعت در پرداخت تسهیلات را افزایش داده و روزانه آمارهای پرداخت را از تریبون و روزنامه‌ها اعلام می‌نمودند. قابل ذکر اینکه در پرداخت این گونه تسهیلات (زودبازده) از همه طرف بر بانک‌ها تاکید و فشار وجود داشت، وزارتخانه‌ها و سازمان‌ها، بانک‌های عامل را در منگنه قراردادند که باید تا پایان سال مالی تسهیلات به معرفی‌شدگان به هر نحو ممکن پرداخت گردد و انتقال این اعتبارات برای سال بعد مقدور نخواهد بود که این امر خود مزید بر علت شد و نظارت و حساسیت در مصرف و هزینه نمودن وام‌ها از طرف بعضی از بانک‌ها به حداقل رسید و بانک‌ها علاوه بر امور روزمره خود و شرایط مخصوص پایان سال، مواجه با خیل عظیم لیست‌های افراد حقیقی و حقوقی معرفی شده از طرف دولت گردیدند، به طوری که اینمعرفی شدگان هر روز بیشتر و بیشتر شده و با توجه به نزدیکی به پایان سال مالی بدیهی است

نظارت بر نحوه پرداخت تسهیلات کاهش یافته و حتی در بعضی موارد تضمینات کافی و ضامنین معتبر از گیرندگان تسهیلات اخذ نگردید، در صورتی که دولت وظیفه وصول تسهیلات و هر گونه اهمالی را در پرداخت و وصول، به عهده پرداخت‌کننده تسهیلات (بانک‌های عامل) گذارده است.و در این بحبوحه اگر بانک‌ها کوچک‌ترین اعتراضی را مطرح می‌نمودند، متهم به کم‌کاری شده و مسوول و پاسخگوی به وجودآمدن تمام مشکلات در جامعه می‌گردیدند و مورد بازخواست مقامات قرار گرفته و در بعضی مواقع کارکنان بانک‌ها علاوه بر عدم حمایت از طرف مسوولین بانکی، مورد غضب دستگاه‌های متبوعه خود نیز قرار گرفته و از سوی دیگر در مورد کنترل نقدینگی و پرداخت تسهیلات و تلاش برای جلوگیری از خروج منابع از بانک خود، مورد مواخذه قرار می‌گرفتند.مهم‌تر اینکه چون سرمایه‌گذاری و تسهیلات پرداخت شده اکثرا صرف کار تولیدی و اشتغال نگردیده، در نتیجه برگشت و وصول مبالغ پرداختی به سیستم بسیار سخت و دشوار خواهد بود. جالب اینکه اکنون هم با این همه تلاش و کوشش شبانه‌روزی و حرکت بانک‌ها در سمت و سوی اهداف دولت باز این همه خدمات مقبول نیافتاده است.!!در این میان بانک‌ها که هیچ گونه اختیار و آزادی عمل در پرداخت تسهیلات و سپرده‌گیری و وصول و تامین منابع و ... نداشته‌اند، می‌بایست پاسخگوی دولت و خیل عظیم مشتریان، سپرده‌گذاران و عموم مردم باشند. در واقع با توجه به توضیحات مختصر ارائه شده به راستی کسانی که در بانک‌های دولتی درگیر مسائل و امور نقدینگی می‌باشند، عهده دار مدیریت نقدینگی هستند یا مدیریت استرس؟!* http://www.bina.ir/html/modules.php?op=modload&name=News&file=article&sid=۴۴۴۶

فشار عصبی و استرس

سید محمد فاطمی نژاد – عضو هیئت دانشگاه

مقدمهما در دورانی بسر می بریم که از مشخصات بارز آن توسعه شهرنشینی، افزایش جمعیت، گسترش مؤسسات، پیچیدگی تکنولوژی و ارتباطات می باشد و این موارد بیش از پیش جوامع و انسانها را به هم نزدیک نموده و آنها را جهت رقابت با سایرین به تکاپو و تلاش بیشتر وادار نموده است. از طرفی افزایش توقعات و انتظارات روزافزون جامعه نیز جهت رفع توقعات و حل موارد فوق مثمر ثمر نخواهد بود که این را می توان ناشی از محدودیت توان و امکانات انسان و محیط وی دانست. یکی از مهمترین موضوعات و مباحثی که در چنین شرایطی لازم است مطرح شود موضوع فشارهای عصبی، روانی است که همه به نوعی با آن سر و کار داشته ودرگیرآن هستند. امروزه فشارهای عصبی به عنوان مهمترین فاکتور بوجود آورنده امراض روحی، جسمی و رفتاری انسانها توجه پزشکان، روانشناسان و دانشمندان علوم رفتاری و مدیریت را به خود معطوف نموده، به طوری که باید عنوان نمود که فشارهای عصبی نقش مهمی در فراهم نمودن مشکلات روحی و جسمی در انسانها ایفا می کند. پرواضح است که اثرات زیانبار فشارهای عصبی تنها در مبتلا کردن افراد به مرضهای روحی و جسمی نیست. بلکه فشارهای عصبی ، تاثیر بسیار زینبشی بر عملکرد مدیران و کارکنان نیز دارد. فردی که مورد حمله فشارهای عصبی و روحی قرار می گیرد مسلما در تصمیم گیری، برنامه ریزی، برقراری روابط با دیگران، شیوه اجرای اثربخش کار و در نهایت کارایی(۲) و بهره وری(۳) فردی دچار مشکل خواهد شد. از طرفی مهمتر اینکه یک کارمند دچار فشار می تواند همه کارکنان در ارتباط خود را دچار فشار عصبی نماید و بدین ترتیب است که فشار در سازمان همچون آفتی نیروها را تحلیل می برد و فعالیتها و تلاشها را عقیم می سازد. گروهی از صاحبنظران رفتاری استرس را بیماری شایع قرن نامگذاری کرده اند. شاید به راستی هم دوران ما عصراسترس و فشارهای عصبی است. دوره ای که در آن انسان بیش از هر زمان دیگری در معرض عوامل موجود استرس قرار گرفته و مسائل و مشکلات بیشماری از هر طرف او را احاطه کرده است. در چنین جهان پرهیاهویی چگونه می توان از فشارهای عصبی اجتناب کرد و یا با آن به مقابله پرداخت. چه عواملی موجب

استرس است و چرا انسـان به استرس دچـار می شود و چگونه می توان فشارهای عصبی و تاثیر آن را بر افراد شـناخت؟ در این مقاله سعی می شود ضـمن تعریفی روشن از فشارهـای عصـبی، عوامـل موثر در ایجـاد و افزایش فشارهـای عصبی که امروزه دامنگیر اکثر مردم و به ویژه کارکنان ادارات و سازمانها گردیده مورد بررسی قرار گیرد و در نهایت راههایی برای مقابله و پیشگیری از فشارهای عصبی ارائه گردد. ضـرورت و چرایی مطـالعه فشارهـای عصبی در اهمیت فشـار عصبی همین بس که اولاـ فشارهای عصبی بر روی مردم، کارکنـان و مـدیران سازمانهـا تـاثیرات نامطلوب جسـمی و روانی داشـته و این مسـئله باعث می شود تا نقش مردم، مـدیران و کارکنان در سازمانها و محیط اجتماعی به حـداقل کاهش پیدا نموده و اثربخشـی(۴) و کارآیی آنان را کاهش می دهـد. ثانیا نتایج تحقیقـات نشـان می دهـد که مصـرف داروهای آرام بخش برای آمریکا سالانه شـش میلیارد دلار هزینه در بردارد. ثالثا فشار عصبی وارده بر کارکنـان و مـدیران بیشتر مواقع قابـل پیشـگیری بوده و با کنترل آن می توان عملکرد انسانها را در اجتماع و سازمانها بهبود بخشـید. تعریف استرس استرس به معنـای فشـار واژه ای است که از فیزیک به عاریت گرفته شـده و امروزه برای بیان فشار روان تنی کـاربرد عام یافته است. به عبارت کلی استرس حالتی است در روان و تن که ناشـی از وارد شـدن فشارهای روحی یا جسـمی به فرد است. بنـابراین شایـد فشـار عصبی معـادل دقیقی برای استرس نباشـد. چرا که استرس حـالتی ناشـی از فشـار است نه خود فشار. اما با انـدک اغماضـی می تـوان اسـترس را همـان فشـار عصـبی معنی کرد و آن را عکس العملی دانست که انسـان در مقابـل محرکهـای ناسازگار بیرونی از خود بروز می دهـد. در تعریفی دیگر استرس را پاسـخی دانسته اند که فرد برای تطبیق با یک وضـعیت خارجی متفـاوت بـا وضـعیت عـادی به صورت رفتـاری روانی و جسـمانی از خود بروز می دهـد. در این تعریف استرس عبارتست از عکس العملهای فرد در مقابل موقعیت های تهدید کننده در محیط. صاحبنظر دیگری استرس را مجموعه واکنشهای عمومی انسان نسبت به عوامل ناسازگار و غیرمنتظره خارجی یا به عبارت ساده تر اخلال در سیسـتم سازگاری و تطبیق بـدن آدمی با محیط خارجی تعریف می کنـد. به زعم وی هرگـاه تعادل و سازگاری ارگانیسم انسان به علت عوامل خارجی از میان می رود فرد دچار استرس می شود.. استرس مثبت و منفی برخلاـف تصور عموم که همواره فشـار عصبی را به مفهوم منفی در نظر می گیرنـد، فشـار عصبی همیشه بـد و مذموم نیست. البته یک شکل از فشار عصبی که بار منفی دارد "دیسترس"(۵) نامیده می شود که به هنگام ناراحتی مثلا مرگ یکی از نزدیکان، گرفتن توبیـخ از رئیس و ...در ما ایجاد می شود. اما فشار عصبی حالت مثبت و خوشایندی هم دارد که به وسـیله موارد خوب ایجاد می شود و "یوسترس"(۶) نام گرفته است مانند ارتقای شـغلی. در قسمت اول یعنی فاز منفی استرس ما مستعد هستیم به: خسـتگی، بی حوصـلگی، کاهش دقت، بـدبینی، بیماری، حوادث، عدم برقراری ارتباط مناسب و خلاقیت کم. اما قسـمت دوم یعنی فـاز مثبت اسـترس منجر می شـود به: نیروی زنـدگی، جـدیت، خوش بینی، بنیه بـدنی، تمرکز فکری، روابـط شخصـی(۷) منـاسب و افزایش خلاقیت(۸). علـل و عوامـل مؤثردر ایجـاد و افزایش فشار عصبی دسـته بنـدیهای مختلفی از عوامل استرس زا صورت گرفته است ولی عمومی ترین آن به شـرح زیر می باشـد: ۱ـ عوامـل محیطی ـ برون سازمـانی چنانچه به سازمان با نگرش سیسـتم باز که به نحو قابل ملاحظه ای از نیروی بیرون خود متاثر می شود توجه نماییم، فشار شـغلی محدود به مسائلی که در داخل سازمان و در حین کار اتفاق می افتد نیست. به دلیل گرفتار بودن مردم در زندگی پرازدحام شـهری سـلامت زندگی افراد جامعه رو به زوال می رود و زمینه های مساعـد فشار عصبی افزایش می یابـد. وضع خانوادگی فرد و بیماری افراد خانواده عامل مهمی در زنـدگی شـغلی اوست. همچنین رکود اقتصادی جامعه، گرفتن کار دوم برای امرار معاش و شاغل بودن همسـر، همگی از عوامل عمـده فشارهای شـغلی می باشند. ۲ـ عوامل سازمانی فشارزا علاوه بر عوامل بالقوه فشارزا که به خارج از محیط سازمان مربوط می شود عوام دیگری نیز وجود دارد که به خـود سازمـان مربـوط می شود. این عوامـل فشـارزای سازمـانی را می توان به صورت زیر طبقه بنـدی کرد: الف: عوامل مربوط به سیاست سازمانی از قبیل مقررات خشک، ملاحظات غیرعادی مربوط به بررسـی عملکرد، نابرابری در پرداختها، جابجایی مداوم و ...ب: عوامل مربوط به تشـکیلات سازمان از قبیل تمرکز بیش از حد در تصمیم گیری، تضاد صف و ستاد، امکانات اندک

برای ارتقاء و پیشرفت و ...ج: عوامل مربوط به فرآیندی سازمانی از قبیل ارتباطات ضعیف، بازخور ضعیف درباره عملکرد، اطلاعات ناکافی، سیستم نظارتی ناعادلانه و ...د: عوامل مادی و فیزیکی ازجمله فقدان امکانات فیزیکی مناسب، سر و صدا و گرمای شدید، آلودگی هوا و خطرات ایمنی و ...لازم به ذکر است هر چقدر سازمانها بزرگتر و وسیعتر می شوند برای هریک از کارکنان عوامل فشارزای بیشتری در محیط کار ایجاد می شود. ۳ـ عوامل گروهی فشارزا همانطور که می دانیم انسان موجودی است اجتماعی که مایل است با دیگران باشد، ارتباط برقرار کند و مورد حمایت قرار گیرد و بتواند غمها و شادیهای خود را با دیگران در میان بگذارد. چنانچه فرد از این خواسته محروم شود موجبات نوعی فشار و استرس برای وی فراهم می گردد. عمده ترین عوامل فشارزای گروهی را می توان در فقدان همبستگی گروهی، فقدان حمایت اجتماعی و تضاد و تعارض افراد و گروهها با یکدیگر دانست. ۴ـ عوامل فردی فشارزا هرچند عوامل و شرایط ذکر شده همگی در سطح فردی ظاهر می شوند و بر فرد تاثیر می گذارند ولی تعدادی از شرایط هستند که به خود فرد از جمله مهارت، تخصص، شخصیت و نقشی که او در خانواده، محیط کار و اجتماع ایفا می کند مربوط می شود. از جمله عوامل فردی که می تواند موجبات فشار عصبی را برای افراد ایجاد کند، نقشهای متعددی است که افراد در برخورد با دیگران باید ایفا نمایند. این نقشهای چندگانه در اکثر مواقع تقاضاهای متضادی در برابر آنان قرار می دهد و انتظارات متضادی را ایجاد می نماید. پدری را در نظر بگیرید که باید با فرزند خود بسیار مهربان بوده و برخوردی لطیف داشته باشد. همچنین فرد در برخورد با زیردستان خود در محیط کار باید مدیری با قدرت، قاطعیت و گاهی همراه با خشونت عمل نماید که بالطبع این نقشهای متضاد منجر به نوعی فشار برای وی خواهد شد. همچنین عدم صراحت و وضوح نقش یا به عبارتی وجود ابهام در وظایف و نقشی که فرد به عهده دارد می تواند موجبات فشار عصبی را برای افراد ایجاد نماید. این ابهام نقش در نتیجه آموزش ناکافی ارتباطات ضعیف و مسائلی از این قبیل می باشد. از طرفی تحقیقات نشان می دهد واگذاری کاری بیش از توان افراد به آنها و یا دادن نقشی بسیار ساده و سبک می تواند موجبات نارضایتی و در نهایت فشار عصبی را برای آنها فراهم نماید. از دیگر عوامل فردی مؤثر در فشار عصبی خصوصیات شخصی (تیپ های شخصی) است که تا حد زیادی ناشی از وراثت می باشد. از جمله ویژگیهای شخصیتی و فردی می توان احساساتی بودن افراد، عجول بودن و مواردی از این قبیل را نام برد که می تواند در ایجاد و تشدید فشار عصبی مؤثر باشد. درنهایت تغییر و تحولات زندگی مانند وفات همسر و فرزند، اختلاف با والدین و فرزندان و حتی پیر شدن فرد می تواند به فشار عصبی بیانجامد. اثرات و عوارض ناشی از فشار شغلی در ارتباط با عوارض و مشکلات استرس می توان سه دسته را مطرح نمود. الف: عوارض و مشکلات جسمی فشار شغلی استرس بالا منجر به فشار خون زیاد، امراضی قلبی، زخم معده و حتی دردهای مفاصل می شود، حتی احتمال رابطه بین استرس و سرطان بعید به نظر نمی رسد. بدیهی است بیماریهای جدی جسمانی اثرات شدید بر افراد دارند و همیشه مانند امراض قلبی واضح و آشکار نیستند، ولی مشکلات و پیامدهای فیزیکی قابل توجهی بر سازمان و کار آن دارند. ب: مشکلات و عوارض روانشناختی فشار شغلی مشکلات روانشناختی ناشی از فشار شغلی اگر نگوییم به طورمستقیم حداقل به صورت غیرمستقیم بر عملکرد روزانه فرد اثر می گذارند. بنابراین اگر مهمتر از مشکلات جسمانی نباشند، حداقل از همان درجه اولویت برخوردارند. فشار عصبی شدید ممکن است با خشم، دلواپسی، افسردگی، عصبانیت، بی ادبی و بی حوصلگی همراه باشد. تاثیر این حالتها بر کارکنان موجب تغییراتی در وضعیت روحی و شغلی آنها، به خصوص در ارتباط با کاهش اعتماد به نفس، عدم تمرکز فکری، تصمیم گیری صحیح، عدم رضایت و در نهایت عملکرد شغلی (۹) می گردد. ج: مشکلات و عوارض رفتاری فشار شغلی رفتارهای مستقیمی که احتمالا همراه سطح بالای فشار شغلی هستند، شامل کم خوراکی، پرخوری، مصرف زیاد سیگار و مواد مخدر می باشد. شواهدی که بدست آمده است اشاره دارد به رابطه ای که بین فشار شغلی و به خصوص غیبت و ترک خدمت وجود دارد. رها کردن یک شغل پر از فشار مانند پرواز از قفس است و این پرواز شاید سالمتر از باقی ماندن در یک شغل پر از تنش برای شاغل آن باشد. رابطه استرس با عملکرد شغلی لازم به

ذکر است که فشـار عصبی خود به تنهایی برای افراد یا عملکرد سازمان بـد نیست در حقیقت تحقیقات نشان می دهـد که میزان کم فشار شغلی می تواند حتی عملکرد فرد را بهبود بخشد و وجود استرس تا حدی نتیجه کار را افزایش دهد، ولی پس از آن کار رو به نقصان می نهـد. این رابطه در نمودار زیر نشان داده شده است. همانطور که ملاحظه می شود بری انجام کار به طریق مطلوب میزانی از استرس موردنیاز است. به عبارتی فقـدان کامل استرس مساوی است با مرگ. اگر استرس کمتر از این میزان و یا بیشتر از آن شود نتیجه کـار کـاهش می یابـد. راههـای کنترل و مقابله با فشارهای عصبی برای مقابله و کنترل فشارهای عصبی راههای مختلفی وجود دارد که هرکدام با توجه به در نظر گرفتن شرایطی که موجبات فشار عصبی را فراهم نموده می تواند به کار رود. البته میزان و درجه تاثیر هریک از این راهها در کنترل و پیشگیری فشار عصبی متفاوت است. تعـدادی از راههایی که بوسیله آن می توان فشار عصبی را کـاهش داد و بـا آن مقـابله نمـود به شـرح زیر است: امروزه بـا درمانهـای خودیـاری یـا انجـام امور به صورت شخصـی به کمک کلینیـک هـا، رژیمهـای غـذایی و تمرینهـای بـدنی و اهمیـت فراوانی که در وسایـل ارتبـاط جمعی برای این مـورد قائـل می شونـد، روشهای مقابله فردی جهت روبرو شدن با فشار روانی مفهوم پیدا می کند. به عبارتی دیگر اکثر افراد را باید متقاعد ساخت که قبول مسئولیتهای زنـد گی امری لازم و ایجـاد تغییرات عملی در حیـات روزمره واجـد اهمیت است. تعـدادی از فنون خاص که افراد می تواننـد به کمک آن فشار روانی دیرپا و غیرقابل اجتناب را حـذف کننـد، یا به زنـدگی معنای زیادتری ببخشـند عبارتند از: توکل به خـدا در امور، ورزش و فعالیتهای بدنی، استراحت، جلوگیری و کنترل رفتار و اعمالی که فشارزا هسـتند و تغییر در ادراک و نگرش نسبت به مسائل (داشتن دیدی خوشبینانه). علاوه بر استراتژی های فوق باید اذعان نمود که امروزه اکثر سازمانهای بزرگ بر داشتن ساختهای رسـمی بسیار بوروکراتیک و ایجاد فضای انعطاف ناپذیر و غیرشخصـی تمایل دارند. این امر می تواند به فشار شغلی قابل ملاحظه منجر گردد. هـدف استراتژی مقـابله می توانـد عـدم تمرکز و یـا ایجـاد پویـایی سازمانی همراه با تصـمیم گیری مشورتی و جریان اطلاعات به صورت صـعودی باشـد. از لحاظ نظری این تغییرات ساختی و فرآیندی می تواند فضای حمایت کننده تری برای کارکنان فراهم سازد و فشارهای شـغلی آنان را کاهش داده یا از بروز آن جلوگیری کند. همچنین تقویت مشاغل چه از طریق بهبود عوامل تشـکیل دهنده محتوای شغل نظیر "مسئولیت، شناخت امکانات نیل به هدف، پیشرفت و رشد" و چه از طریق بهبود ویژگیهای اصـلی شـغل نظیر "تنوع مهـارت، هویت وظیفه، ماهیت وظیفه، اسـتقلال و بازخور" می توانـد به افزایش انگیزش منجر شود و این به نوبهٔ خود به کاهش فشارهای شـغلی منجر می شود. بنابراین با طراحی دقیق شـغل می توان راهی جهت جلوگیری از فشارهای شغلی تـدوین نمود. همچنین وظیفه مـدیر است که نقش فرد را در سازمـان دقیقا روشن و تصـریح کنـد. به این ترتیب که لیست انتظارات، وظـایف و مسـئولیتهایی که به عهـده هر فرد است مشـخص شـود و هرگونه نقطه ابهـام در شـرح وظـایف و نقش فرد از بین برود. از طرف دیگر وظیفه و شـغلی که برعهـده فرد واگذار می شود طوری باشد که انجام آن نه زیاد سـخت باشد که از توان و مهارت فرد خارج باشد و نه اینکه چنان ساده باشد که کمترین تلاش و انگیزش را برای فرد ایجاد کند؛ به عبارتی شغل وی چالشی باشد. علائم و نشـانه هـای استرس علائـم و نشـانه هـای بسـیاری برای استرس عنوان شـده است که ما به چنـد مورد به شـرح زیر اشاره می کنیم: بیماریهای قلبی و عروقی تحقیقات به عمل آمده یک رابطه قوی بین بیماریهای قلبی و استرس را نشان می دهد. در حقیقت بسـیاری از پزشـکان معتقدند که استرس به خصوص استرس شـغلی مهمترین فاکتور در ایجاد تشدید بیماریهای قلبی می باشد. چاقی بسیاری از اشـخاص تحت استرس نه تنها بیشتر می خورنـد بلکه یک رژیم نامتعادل مصـرف می کنند. چاقی نه تنها یک علامت استرس می باشـد بلکه یک منبع استرس نیز می باشـد. افراد چاق اغلب قناعت خود را از دست داده و یک اعتماد به نفس پایینی دارنـد که خود موجب می گردد در مقابل استرس آسیب پذیر باشند. دیابت ارتباط بین استرس و دیابت به خوبی شناخته شده است و عکس العمل استرس بـاعث آزاد شـدن قنـد به داخـل خون می گردد. اختلالات پوستی محاسـبات آماری نشان می دهـد که ۴۰٪ تمام اختلالات پوستی در ارتبـاط بـا استرس می باشـد. با این وجود بسـیاری پزشـکان بر این باورنـد که این رقم بسـیار بالاتر می باشـد. زخم معـده

ارتباط بین استرس و زخم معـده پیچیـده می باشد، از یک طرف در اکثر بیماران ایجاد زخم معده در ارتباط با استرس های مداوم و سطوح مداوم بالای اسید می باشد و از طرف دیگر بسیاری از کسانی که از زخم معده رنج می برند به استرس بسیار حساس هستند. سیستم ایمنی (سیستم دفاعی) در ابتدا وقتی استرس ایجاد می شود سیستم ایمنی فعال می گردد. زمانی که استرس ادامه پیدا می کند این سیستم سرکوب می گردد. اعتیاد به الکل عدم توانایی درمقابله با استرس زندگی مدرن امروزی دلیلی است که بسیاری به الکل روی می آورند تا خستگی، اضطراب و فشار زندگی را تسکین دهند. اعتیاد به دخانیات سیگار کشیدن یک پاسخ متداول و مضر به استرس است. بیشتر افراد دچـار استرس برای به فراموشـی سپردن آن دخانیات را مؤثر می داننـد. اختلالات فکری یکی از نشانه های استرس وجود اختلالات فکری، عدم تمرکز و دقت در مسائل مختلف می باشد، به طوری که استرس نوعی سـردرگمی برای افراد به بار می آورد. بی خوابی یکی ازعلائم زودرس استرس اختلال درخواب می باشـد. استرس بـدن را در یک حالت تحریک شده قرار می دهـد و از خوابیدن جلوگیری می کند. اعتیاد دارویی در روبرو شدن با استرس بسـیاری از افرادبه درمان دارویی روی می آورند که متاسـفانه فقـط علائـم را از بین می برد و علت اصـلی اختلاـل را روشن نمی کنـد. کمردرد و سـردرد یکی از نشـانه های استرس وجود درد در ناحیه سر و عضلات و مفاصل (کمر) می باش که تا حد زیادی بر فرد تاثیر گذاشته و او را رنجور می سازد. مشکلات جنسـی استرس تـاثیر زیـادی بر فعـالیت جنسـی در افراد دارد . حتی به عبـارتی فعـالیت جنسـی هم در مردان و هم در زنان به وسـیله استرس از بین می رود. خسـتگی روحی و جسـمی یکی دیگر از نشانه های استرس خسـتگی روحی و جسـمی بیش از حد می باشد که تاثیر زیادی بر افراد و عملکرد آنان دارد. تنش عضلانی تنش عضلانی بیش از حد هم می تواند یک پاسخ به استرس و هم یک علامت برای استرس باشـد. تحت استرس زیاد به نظر می رسـد فشار زیادی به عضـلاتمان وارد می آیـد. پی نوشت ها: ۱- Strees Management ۲- ۲- Efficiency ۳- ۳- Productivity ۴- ۴- Effectiveness ۵- ۵- Distress ۶- ۶- Eustress ۷- ۷- Personal Relation ۸- ۸- Creativity ۹- ۹- Job Performance ۱۱-

استرس جوانان

لیلا عطاردی فرد

ناکامی نیز مانع رسـیدن شـخص به هـدف می شود، واکنش های گوناگونی که افراد در برابر ناکامی از خود نشان می دهند نماینده وضع و ساختمان روانی و شخصـیتی آنان است استرس نیرویی است که چون بر سیسـتمی وارد شود آن را دگرگون می کند. نیروها و فشارهای روانی و اجتماعی وقتی به شـکل رخـدادها یا موقعیتهای خاص، تعادل شـخص را بر هم بزند استرس نام دارد. * هیجانها شامـل پاسـخهای رفتـاری خودمختـار و هورمـونی هسـتند و اینهـا می تواننـد اثرات زیانبـاری روی سـلامت فرد داشـته باشـند. چـون موقعیتهای تهدیـدآمیز معمولاً موجب فعالیت شدید می شوند. فشارهای روانی می توانند انواع مختلف داشـته باشـند که اضـطراب و ناکـامی از جمله آنها می باشـد. * اضـطراب نوعی فشار روانی است که با ناکامی بسـتگی زیاد دارد. البته اضـطراب ملایم می تواند انگیزه ای برای پیشبرد کارهـای آینـده باشـد. افراد جوان بیشتر دچار اضـطراب می شونـد و اغلب نسـبت به آینـده نامطمئن و از نظر حـالت روانی ترسو و محتـاط می شونـد. * ناکامی نیز مانع رسـیدن شـخص به هـدف می شود، واکنش های گوناگونی که افراد در برابر ناکامی از خود نشان می دهند نماینده وضع و ساختمان روانی و شخصـیتی آنان است. * بعضـی افراد واکنشـهایی را به استرس نشان می دهند: ۱- می دانند استرس موقتی است. ۲- می کوشـند با به حداقل رساندن استرسها بر توان خود برای برخورد با استرس بیفزایند. ۳- قواعـد جدیـدی وضع می کنند. ۴- بی آنکه خود را ناکـام بداننـد وجود تعـدادی اسـترس را بخش طبیعی زنـدگی می دانند. * در مقابل، بعضی افراد واکنشهای زیر را نشان می دهند: ۱- از اینکه استرس به زندگی آنان راه یافته احساس گناه می کنند.

۲- به جای یافتن راه حل، استرس را در دیگران جست وجو کرده و آنها را مقصر می دانند. ۳- تسلیم استرس می شوند. ۴- پس از تجربه استرس ضعیف تر می شوند. عوامل استرس زا صدا،آلودگی آب و هوا، شلوغی وسائط نقلیه و جمعیت زیاد که همگی این عوامل محیطی ناراحت کننده، عصبانی کننده و استرس آور است. عاملی را که یک شخص، استرس آور می داند ممکن است دیگری آن را استرس آور نداند. زمینه ای که در آن استرس اتفاق می افتد و برداشت و تجارب قبلی افرادی که با آن مواجه می شوند نیز مهم است. اغلب استرس آورهای محیطی حدوداً کمتر از مقداری که سبب صدمه فوری جسمی می شود اتفاق می افتد. هوای دود آلود، اتوبوسهای شلوغ، خیابانهای پرسروصدا به استثنای موارد محدود باعث کوری یا ناشنوایی نمی شود. زمینه روانی و اجتماعی یک واقعه به اندازه وضع فیزیکی آن در ایجاد خوشی و ناخوشی مهم است. * واکنشهای استرسی برانگیزاننده هیجان هستند: سه الگوی هیجانی بسیار بااهمیت عبارتند از: خشم، ترس و اضطراب ۱- خشم: پاسخ فوری موجود زنده به استرس و ناکامی معمولاً خشم است. خشم به تدریج با حسد و کینه آمیخته شده و موجب آسیب رساندن می گردد. این واکنشها راههایی هستند برای حفظ امنیت شخص. ۲- ترس: خطرات مخصوص موجب ظهور ترس می شود که آن به نوبه خود موجب کناره گیری و فرار می شود. وجود ترس در افراد مختلف واکنشهای متفاوتی را ظهور می کند. ۳- اضطراب: احساس تهدید موجب ظهور اضطراب می شود. اضطراب عبارت است از: ترس و تشویش در غیاب خطر واقعی و مخصوص. * در ارتباط با استرس جوانان سؤالاتی مطرح می باشد، یکی اینکه علت عمده استرس در جوانان چیست؟ تأثیر استرس در افراد جوان چگونه است؟ عوامل فشار زایی چون مشکلات مالی، مسائل و مشکلات عاطفی، فارغ التحصیلی و عدم کارایی و همچنین محدودیتهایی که در جامعه برای جوانان وجود دارد در برخی می تواند اثر و فشار بیشتری داشته باشد. * گرفتاریهای روزانه، فشارهای آزارنده، ناکام کننده و روابط ناخوشایندی است که هر روز افراد را، بخصوص جوانان را گرفتار می کند. مواردی از این گرفتاریها عبارتند از: گذاشتن چیزهایی در جای نامناسب، محیط کار و نگرانی در باره وزن و ظاهر بدنی. * درصد نگرانی بعضی مسائل جوانان: نگرانی در باره وزن: ۴/۵۲ درصد محیط کار: ۱/۳۸ درصد ظاهر بدنی: ۹/۳۵ درصد دلگرمیهای روزانه جوانان: رابطه خوب با دوستان: ۴/۷۴ درصد احساس سلامتی کردن: ۷/۷۲ درصد انجام دادن یک تکلیف: ۷۳ درصد بیرون از خانه غذا خوردن: ۴/۶۸ درصد دلگرمیهای روزانه لذتهای جزیی هستند و این دلگرمیها برای درک اثرات استرس با اهمیت هستند، زیرا توان بی اثر کردن گرفتاریهای روزانه که استرس آور هستند را دارند. دانشمندان گزارش کرده اند که گرفتاریهای روزانه بر سلامت هیجانی جوانان مؤثر است. افراد دیگر که گرفتاری روزانه زیادی دارند به مراتب اضطراب و ناکامی و افسردگی بیشتری را گزارش کرده اند. اثر فشار محیطی در جوانان فشارهای محیطی، اگر چه نه همیشه، می تواند موجد اثرهای منفی در کارکرد معمولی و حتی اثرهای منفی در کارکرد فرد پس از خاتمه فشار گردد. ارتباط پیچیده ای بین فشارآورهای مادی و انطباق ذهنی و عاطفی مردم وجود دارد. فشارهای محیطی در جوانان اثرهای گوناگونی دارد که عبارتند از: آزردگی مداوم، فشار روانی، آشفتگی خواب، اضطراب، شکایات جسمی و عصبی، کاهش کارکرد تحصیلی، عدم تحمل در برابر ناکامی و افزایش فشار خون. هنگامی که تمایل جوان به سوی هدفی باشد که با مانعی برخورد کند چون ظرفیت سازگاری فرد را به شدت تحت تأثیر قرار می دهد می گوییم فشار روحی و استرس ایجاد شده است. منابع فشار ممکن است محرومیتهای خارجی یا داخلی باشد. به عبارت دیگر ناکامیها و تعارضها به هرترتیب که پدید آیند چون وضع روانی یا رفتارهای عادی فرد را دچار اختلال می کنند استرس ایجاد می کنند. همه مسائل و مشکلاتی که خواسته و ناخواسته در زندگی انسانها بوجود می آیند نوعی فشار روانی محسوب می شوند. اغلب استرسهای جوانان چون شکست تحصیلی و شغلی یا بسیاری از بیماریهای جسمی و روانی می توانند قابل پیشگیری باشند و استرسهایی چون مرگ نزدیکان و زلزله و... را نمی توان پیشگیری کرد. در هر مورد مهمترین عامل در تعیین چگونگی و نوع استرس، تصورات شخص جوان و میزان ارزشی است که او برای آن مورد خاص قائل است. به طور طبیعی هر چه مدت دوام و تعداد استرس هایی که در یک زمان پیش می آید افزایش یابد فشار روحی شدیدتر

است. استرسهای درازمدت ممکن است به ایجاد اختلالهایی مانند زخمهای گوارشی، بیماریهای قلبی و فشار خون کمک کند. اثر و تأثیر استرس در افراد جوان چگونه است؟ کسانی که در برابر فشار روانی مقاوم هستند رویدادهای زندگی را در کنترل خود می دانند و به آسانی با مسائل و مشکلات زندگی مقابله می کنند. شدت فشار روانی به احساس کارایی فرد، یعنی اطمینان خاطر آدمی از این که می تواند موقعیت فشارزا را به خوبی اداره و تحمل کند، میزان دسترسی به حمایتهای اجتماعی و توجه مردم، ارزیابی فرد از خود و موقعیت فشارزا و توانایی کنترل آن موقعیتی که فشار روانی در آن روی می دهد بستگی دارد. روشهای کنترل و کنار آمدن با استرس ۱- کنار آمدن: معمولاً دو شیوه کنار آمدن با استرس وجود دارد: به صورت مستقیم و به صورت دفاعی؛ روشهای مستقیم کنار آمدن مستلزم توجه شخص به واقعه استرس زا و به کارگیری امکانات رفتاری و شناختی است. روشهای کنار آمدن دفاعی مستلزم اجتناب از واقعه استرس زا، زمانی که رخ داده است یا جلوگیری کردن از پاسخ هیجانی و فیزیولوژیکی به آن و از این رو، کاهش دادن اثرات آن است. ۲- پسخوراند زیستی: روشهای کنترل استرس نظیر مراقبه (مدیتیشن)، پسخوراند زیستی و آرمیدگی تدریجی با کاهش دادن تنش جسمانی مثل داروهای آرامبخش عمل می کنند. پسخوراند زیستی مناسب و به موقع بر دامنه وسیعی از پاسخهای فیزیولوژیکی خودکار کنترل ارادی دارد. ۳- ورزش: دانشمندان دریافتند که شرکت در برنامه اروبیک به طور چشمگیری استرس و افسردگی را کاهش می دهد. زیرا این روش برای برانگیختگی سمپاتیک است نه پاراسمپاتیک. اروبیک همیشه دوره ای از آرامش کامل را به همراه دارد که ادراک کنترل فرد بر واکنش پذیری فیزیولوژیکی اش را بیشتر تقویت می کند.

اضطراب

در سراسر بیماری های روانی به چشم می خورد. دلهره واضطراب غالباً با ترس که دارای پاره‌ای از خصیصه های روانشناسی وفیزیولوژی است مشتبه می شود . دلهره در بیشتر موارد نیروی ایجاد اغتشاش و فروریختگی سازمان رفتارهاست . اضطراب به شکل حاد چندین دقیقه طول می کشد ودر موارد افراطی چندین ساعت ادامه دارد. فرداحساس نامطبوعی از یک ترس نامعین، ترس بدون موضوع، وحشت زدگی وحتی مرگ دارد . تپش قلب ، مشکلات تنفسی همراه با احساس فشردگی قفسه ی صدری وخفگی، تعرق مفرط ، لرزش، احساس سستی در پاها و میل به ادرار کردن از علائم اضطراب می باشند. اضطراب در حد متعال لازمه ی زندگی انسان است، به تعبیربهتر چنانچه فرد نگران آینده و یا سلامت خود نباشد ، برای ادامه ی حیات به شکل مطلوب تلاش نخواهد کرد و چنانچه بیش از حد متوسط باشد در عملکرد فرد اختلال ایجاد می کند و مانع از انجام فعالیتها به شکل مطلوب می گردد. شخص مضطرب چهره ای نگران دارد ، فعالیت های خود را از قبل با شکست مواجه می بیند در ناامنی اجتماعی و جهانی زندگی می کند و برای خود ونزدیکانش نگران است . احساس خستگی دائم و پائین بودن سطح انرژی و شادی زندگی را تجربه می کند. آرامش درونی ندارد، بی کفایتی ، شکست وعدم اعتماد ، عدم تسلط برموفقیت ها و.. دارد. فرد مضطرب در خواب شبانه دچار اختلال خواهد شد و افکار نگران کننده مانع خواب آرام وکافی است . از اضطراب تقسیم بندی های متفاوتی صورت گرفته است برای مثال اضطراب موقعیتی وتعمیم یافته که همانگونه که از نام آنها مشخص می گردد گاه اضطراب وابسته به موقعیت خاص (امتحان ، سخنرانی ، قرار گرفتن در جمع و...) می باشد وگاهی فرد در اکثر موارد و بدون توجه به موقعیت حالات اضطرابی را تجربه می کند. از آنجا که منشاء بسیاری از بیماریهای اعصاب وروان اضطراب است، درمان وتشخیص اولیه آن بسیار مهم و ضروری است. پس از تشخص میزان اضطراب ونوع آن می توان برحسب نیاز از دارودرمانی ، رفتار درمانی و شناخت درمانی استفاده کرد. لازم به ذکر است بالابودن میزان اضطراب دربسیاری از موارد بردانش آموزان و یا دانشجویان و بر نمرات امتحانی آنها تأثیر منفی می گذارد. توجه به اضطراب وکنترل آن باعث می شود فرد از کارهای بیشتری برخوردار گردد. در کودکان اضطراب با حالات

رفتاری مثل ناخن جویدن ، شب اداری، عدم آرامش، بی قراری ، ارتباط نادرست با همسالان و گوشه گیری همراه است . خوشبختانه تشخیص به موقع اضطراب، پیش آگهی خوبی برای آن مطرح می کند. اضطراب زمانی که هنوز به علائم بیرونی تبدیل نشده است با استفاده از تست های خاص که آن را می سنجند قابل تشخیص است .اضطراب چیست همهٔ انسانها اضطراب را در زندگی خود تجربه می‌کنند و طبیعی است که مردم هنگام مواجهه با موقعیتهای تهدیدکننده و تنش‌زا مضطرب می‌شوند، اما احساس اضطراب شدید و مزمن در غیاب علت واضح، امری غیرعادی است.اضطراب شامل احساس عدم اطمینان، درماندگی و برانگیختگی فیزیولوژیکی است. به‌طور کلی اضطراب یک احساس منتشر، بسیار ناخوشایند و اغلب مبهم دلواپسی است که با یک یا چند حس جسمی مانند احساس خالی شدن سر دل، تنگی قفسه سینه، طپش قلب، تعریق، سردرد و غیره همراه است.بررسیها نشان می‌دهد که اضطراب در مردها، طبقات اقتصادی مرفه و جوانان کمتر است و در زنان، افراد کم‌درآمد و سالمندان بیشتر شایع می‌باشد. علائم و نشانه های اضطراب ـ عصبی بودن، آرام و قرار نداشتن تنش احساس خستگی سرگیجه تکرر ادرار ـ طپش قلب بی‌حالی تنگی نفس تعریق لرزش نگرانی و دلهره بی‌خوابی اشکال در تمرکز حواس گوش به زنگ بودن اضطراب در کودکان و نوجوانان بسیاری از کودکان هنگام قرارگیری در وضعیت جدید مثل روبرو شدن با افراد جدید، احساس اضطراب کرده و به‌طور خجالت‌آوری به مادر و پدر، افراد فامیل و یا وابستگان به اصطلاح «آویزان» می‌شوند.معمولاً والدین می‌توانند آنها را تشویق به خروج از «منطقه امن» بکنند. هر چند بعضی از کودکان در مقابل این شرایط مقاومت کرده و آنها را نمی‌پذیرند. به‌منظور کمک به کودکان در این موقعیت باید صبر و حوصله کافی داشت به‌طوریکه آنها احساس اعتماد به نفس کافی جهت مقابله با مسائلی که به نظرشان مشکل می آید، را کسب کنند.بسیاری از والدین از این احساس کودکانشان آگاه نیستند تا روزی که آنان به مشکلی برخورد می‌کنند مثل روز رفتن به مدرسه و ... منشاء این اضطراب در کودکان ناشناخته می‌باشد. اغلب ترکیبی از یک ترس ناشناخته و فقدان کنترل همراه با یک طبیعت ناشی از شرم و خجالت زمینهٔ بسیاری از اضطراب کودکان را تشکیل می‌دهد.بسیاری از شکایتهای کودکان در دوران ابتدائی مدرسه همچون درد معده یا سوزش سر دل و یا دردهای پراکنده دیگر، ناشی از وجود یک اضطراب نهفته در کودکان است که وجود اختلاف در خانواده و نگرانی در پدر و مادر می‌تواند از علل آن باشد که این نگرانی مستقیماً به کودک انتقال یافته و با این شکایات بروز می کند.شایعترین اختلالات اضطرابی در کودکان و نوجوانان عبارتند از:ـ اضطراب جدایی (Separation Anxiety)ـ اضطراب امتحان (Exam Anxiety)ـ اضطراب اجتماعی (Social Anxiety)ـ ترس از مدرسه (School Phobia)عوامل موثردر اضطراب نوجوانان و مقابله با آنسرچشمه بسیاری از ناراحتیهای ظاهراً غیر منطقی نوجوانان اضطرابی است که از عوامل گوناگون از جمله عوامل زیر ناشی می شود : تغییرات جسمانی از قبیل نگرانی از دیررسی بلوغ به خصوص در پسرها، نگرانی از زود رسی بلوغ به خصوص در دخترها، ترس و احساس خجالت از تغییر جسمانی و رنج ناشی از عدم پذیرش تغییرات جسمانی، عدم پذیرش از جانب همسالان، مستقل شدن، بروز رفتار پرخاشگرانه، غیر منطقی بودن، نداشتن مهارتهای لازم برای زندگی، تمایلات جنسی و آشفتگی در نقش. در اینجا به طور مختصر بعضی از این عوامل مورد بررسی قرار می گیرند:نحوه رویارویی با رنج ناشی از تغییرات جسمانیتغییرات ناشی از دوران بلوغ را نوجوان بتدریج می پذیرد. علت اصلی نگرانی در مورد نکات دیگری همچون زودرسی و دیررسی بلوغ و احساس خجالت در مواجهه با تغییرات جسمانی، عدم آگاهی، آگاهی ناقص یا محدود و یا اطلاعات نادرست نوجوان در زمینه های مختلف بلوغ و تغییرات جسمانی ناشی از آن است، که بهترین راه پیشگیری نیز فراهم آوردن آگاهی و بینش دقیق، صحیح و به موقع است. والدین باید قبل از پیدایش علایم ثانویه بلوغ فرد را بطور مناسب و با مراعات شئون اخلاقی، در جریان مسائلی از جمله سن بلوغ، عوامل موثر در پیدایش بلوغ و تغییرات جسمانی و آثار روانی آن بگذارند. والدین و مربیان با فراهم آوردن جوی آزاد و سالم باید این امکان را به نوجوان بدهد که سوالات، افکار، احساسات و احیاناً نگرانیهای خود را صادقانه مطرح و جوابهای مناسب دریافت کند و نباید بگذارند تا نوجوانان

برای یافتن پاسخ سوالات خود کسانی که صلاحیت ندارند از جمله همسالان مراجعه و دچار انحراف و اضطراب شود. در مواردی که نوجوان نمی تواند مسائل را حضوری با والدین مطرح کند، باید مربیان و اولیای مطلع و متعهد مدرسه در حد مجاز نوجوان را راهنمایی کنند و با ارائه کتابهای مناسب و بحثهای مفید، زمینه بدست آوردن اطلاعات سالم را فراهم آورند.رویارویی با اضطراب ناشی از عدم پذیرش از جانب همسالان نتایج پژوهشی نشان داده است که ناامنی، وابستگی شدید و ناسالم نوجوان به والدین، ناتوانی یا نداشتن مهارتهای لازم در برقرار کردن روابط عاطفی، اجتماعی و اخلاقی سالم، تفاوت در فرهنگ خانواده ها و بخصوص عدم پذیرش ارزشها و آداب و رسوم گوناگون، موجب اضطراب بسیاری از نوجوانان می شود. برای اینکه نوجوانی که تجربه های ذکر شده را نداشته است دچار اضطراب شدید نشود و یا اضطراب او ادامه پیدا نکند اقدامات زیر مفید است :والدین باید گرایش فرزند خود به همسالان را بدرستی درک کنند، زیرا این یک نیاز طبیعی است که بخواهد مورد توجه و حمایت همسالان قرار گیرد. والدین با نوجوان در مورد گزینش دوست توافق نمایند تا دچار تعارض نشود و پنهان کاری نیز نکند. باید سعی کنند به طور منطقی با نوجوان روبرو شوند و در وقت مناسب، با گفتگوی ملایم و استدلال، او را متوجه نتایج نامطلوب بعضی از معاشرتها کنند. والدین و مربیان برای دوستان نوجوان باید اعتبار و احترام قایل باشند. والدین و مربیان و... باید در همه مواقع بخصوص در برابر همسالان، احترام و شخصیت نوجوان را حفظ کنند. رویارویی با اضطراب ناشی از دوگانگی و ترس از مستقل شدن یکی از عمومی ترین نیازهای نوجوان کسب استقلال از افراد خانواده و دیگران است. مطالعات نشان داده که اضطراب در کسانی بیشتر دیده می شود که دچار ناامنی شدید، عدم اعتماد به نفس، وابستگی ناسالم به والدین بخصوص مادر هستند. کسب استقلال در بسیاری از نوجوانان اضطراب ایجاد می کند. از جمله حالاتی که در زمینه مستقل شدن دیده می شود، تضاد و دوگانگی است، یعنی نوجوان در حالیکه می خواهد و می داند که باید مستقل شود از استقلال نیز می ترسد. برای جلوگیری از این دوگانگی والدین باید وضعیتی فرآهم آورند تا نوجوان با بدست آوردن اعتماد بنفس، امنیت روانی و جرات تجربه کردن، بتدریج درصدد کسب استقلال برآیند. یکی از دلایل اساسی در اضطراب ناشی از مستقل شدن، عدم آگاهی از وضعیتی است که نوجوان بعد از مستقل شدن پیدا خواهد کرد. به نوجوان باید مسئولیت و فرصت داد که در بسیاری از امور مربوط به خود اظهار عقیده کنند و تصمیم بگیرند، ولو اینکه اشتباه کنند. و نباید نوجوانان را به خاطر اشتباهاتشان مورد تنبیه یا تحقیر قرار داد بلکه باید به آنها این فلسفه را آموخت که زندگی سراسر تلاش و مبارزه است و آنها می توانند از خطاهای خود درسهای مفید بیاموزند. در نیاز نوجوانان به کسب استقلال تفاوتهای فردی وجود دارد به همین دلیل نباید آنها را مقایسه ملامت آمیز کرد زیرا گاهی باعث دلسردی، احساس نا امنی و اضطراب می شود. رویارویی با اضطراب ناشی از بروز رفتار پرخاشگرانه یکی از خصوصیات بعضی از نوجوانان مخالفت با افراد مختلف در خانه و خارج از آن است که گاه بصورت پرخاشگری کلامی یا غیر کلامی بروز می کند. عدم توانایی در کنترل رفتار پرخاشگرانه باعث اضطراب بسیاری از نوجوانان است. بطور خلاصه بالا بردن میزان مقاومت و تحمل کودک در برابر ناکامی و سختیها، ارضاء صحیح نیازهای کودک، ایجاد امنیت روانی و بوجود آوردن الگوهای رفتار مناسب می تواند در پیشگیری رفتار پرخاشگرانه موثر باشد. اگر این اقدامات بموقع انجام نشود باید در زمان حال امکاناتی فراهم آوریم که نوجوان کمتر پرخاشگری کند و با اضطراب کمتری روبه رو شود. توصیه های زیر در این زمینه مفید است:والدین و دیگران باید تا حد ممکن از امر و نهی های زیاد، بی مورد و غیر اصولی خودداری کنند. از ایجاد ممنوعیت و محدودیتهای بی مورد که مغایر با نیاز نوجوان به کسب آزادی و استقلال است خود داری کرد. با تقویت روحیه نوجوان بخصوص تکیه بر مهارتها و تواناییهای مثبت او، باید روشهای مناسب مواجهه با ناکامی را به او آموخت. به نوجوان باید آموخت که در مقابله با خشم به جای اینکه بدون تفکر خشمی کنترل نشده ابراز دارند منطقی برخورد کنند و بدون توهین و تحقیر به دیگران ابراز وجود کنند و عواطف خود را بیان کنند. باید به او فهماند که نحوه برخورد دیگران با او تا حدی نتیجه رفتار خود اوست. در برابر پرخاشگری نوجوان نباید از تنبیه یا

تحقیر استفاده کرد، زیرا این رفتارها خود باعث تشدید پرخاشگری می شوند بهتر است به عمل پرخاشگرانه او، پاسخ نداد، منتها باید به نوجوان فهماند که بی اعتنایی ظاهری به پرخاشگری او حمل بر تائید یا قبول آن نیست. انواع اضطراب اضطراب انواع مختلف و متنوعی دارد که هر فردی ممکن است به یک یا چند نوع از این اختلالات مبتلا باشد:۱ـ اختلال اضطراب فراگیر یا منتشر (Generalized Anxiety Disorder)ترکیبی از علائم زیر در این اختلال وجود دارد:طپش قلب، تنگی نفس، اسهال، بی‌اشتهایی، سستی، سرگیجه، تعریق، بی‌خوابی، تکرر ادرار، لرزش، فقدان آرامش، مرطوب بودن کف دست، احساس گرفتگی گلو، نگرانی نسبت به آینده، گوش به زنگ بودن نسبت به محیط. در اضطراب فراگیر خطر واقعی وجود ندارد.۲ـ اختلال هراس (Panic Disorder)این افراد دچار حملات اضطرابی پیش‌بینی نشده‌ای می‌شوند که ممکن است ظرف چند ثانیه تا چند ساعت و حتی چند روز نوسان کند. مبتلایان به این اختلال می‌ترسند مبادا بمیرند، دیوانه شوند یا بی‌اختیار دست به کارهایی بزنند و یا علائم روانی ـ حسی غیرمعمول نشان دهند. سایر علائم اختلال اضطراب فراگیر نیز در این اختلال مشاهده می گردد.۳ـ ترسهای اختصاصی یا ساده (Simple Phobia)شایعترین نوع ترس است. در خانمها بیشتر وجود دارد. یک نوع ترس غیرمنطقی است که طی آن فرد از مواجهه با اشیاء، فعالیتها و موقعیتهای خاص همچون ترس از حیوانات، طوفان، بلندی، جراحت، خون و مرگ اجتناب می کند. در این موارد خود فرد متوجه افراطی و غیرمنطقی بودن ترس خویش است.۴ـ ترس از مکانهای باز (Agorophobia)افراد مبتلا به این اختلال از وارد شدن به موقعیتهای ناآشنا هراس دارند. مثلاً از رفتن به فضای باز، مسافرت و حضور در ازدحام امتناع می کنند. این افراد از ترک کردن محیط منزل دچار ترس شدید هستند. این اختلال در نوجوانی شروع می‌شود و معمولاً این افراد تجربهٔ اضطراب جدایی را در دوران کودکی داشته‌اند.۵ـ ترسهای اجتماعی (Social Phobia)این نوع ترس از اواخر دوران کودکی یا اوائل نوجوانی شروع می‌شود. این افراد در مواجهه با دیگران احساس شرمساری می کنند، نگران هستند که دستها و صدایشان نلرزد و سرخ نشود. معمولاً از صحبت کردن و غذا خوردن در حضور جمع، ابراز وجود کردن، انتقاد کردن، اظهارنظر کردن و اشتباه کردن می‌ترسند. ۶ـ اختلال وسواس (Obsessive-compulsive Disorder)عبارت است از وسواس شدن افکار یا اعمال غیر ارادی، تکراری و غیرمنطقی که فرد برخلاف میل خود آن را تکرار می کند. این بیماری می‌تواند به‌صورت وسواس فکری، وسواس عملی و یا وسواس فکری و عملی توام با هم باشد.در وسواس فکری، فرد نمی‌تواند فکری را از ذهنش خارج کند (مثل افکار پرخاشگری یا جنسی)، یعنی یک فکر، عقیده، احساس مزاحم و تکرار شونده وجود دارد.در وسواس عملی فرد برای اجرای تکراری عملی خاص یا سلسله اعمالی خاص احساس اجبار می کند مثل شستن مکرر دستها. فکر وسواسی موجب افزایش اضطراب شخص می گردد درحالی که عمل وسواسی اضطراب شخص را کاهش می‌دهد.۷ـ اختلال استرس پس از سانحه (PTSD: Post Troumatic Stress Disorder)این اختلال قبلاً «سندرم موج انفجار» نامیده می‌شد. معمولاً با یک استرس شدید هیجانی که شدت آن می‌تواند برای هرکس آسیب‌رسان باشد همراه است از قبیل جنگ، بلا یا سوانح طبیعی مثل زلزله، مورد حمله یا تجاوز به عنف واقع شدن و تصادفات شدید. علل اضطراب اضطراب می‌تواند ناشی از یک وضعیت روحیاجتماعی، فیزیکی، زیست‌شناختی، اختلالات طبی، اثرات جانبی داروها و یا ترکیبی از این موارد باشد. هنر یک پزشک در این است که اضطراب شما را در مجموعه‌ای از این عوامل تشخیص و راهنمایی کند. فاکتورهای روانی ـ اجتماعی ـ حالات درونی فرد و انگیزه‌های ناخودآگاهـ ناتوانی فرد در مقابله با فشارهای محیطی مانند کار، ازدواج و مبادلات بازرگانیـ احساس جدایی یا طرد شدنـ احساس فقدان یا از دست دادن حمایتهای عاطفی مثل مرگ همسرـ تغییرات ناگهانی محیطی یا حوادث غیرمنتظره و خطرناک از قبیل: حوادث طبیعی مثل زلزله استرس ناشی از یک بیماری طبی استرس ناشی از داروها استرس ناشی از مصرف مواد مخدر مثل کوکایینـ یادگیری در منزل و محیط مثل یادگیری اضطرابها و ترسهای والدینـ افکار و عقاید غیرمنطقی، غلط و اغراق‌آمیز در مورد خطرات موجود در موقعیتها مثلاضطراب امتحان که همراه با افکار و عقاید غلوآمیز می‌باشد. عوامل جسمانی و

زیست‌شناختی ـ ژنتیکاضطراب اغلب از زمان کودکی و طفولیت شروع می‌شود. بنابراین تشخیص علائم زود هنگام این اختلالات از اهمیت خاص کلینیکی برخوردار است. مطالعات در این زمینه روی دو قلوهایی که پدر و مادر مضطرب داشتند شروع شده و ثابت شده است که اختلالات اضطرابی به شدت در فرزندان دوقلوی والدین مصطرب، حتی آنانکه در محیطهای مختلف بزرگ شده‌اند، بیشتر است. در این زمینه ژنهای مخصوصی که واسطه‌های شیمیایی مجزایی را تولید می‌کنند شناخته شده است.ـ فعل و انفعالات شیمیای مغز علل طبی و اثرات داروها انواع و اقسام بیماریهای طبی می‌توانند علائمی شبیه علائم اختلالات اضطرابی ایجاد کنند.ـ اثرات مصرف داروهای روانگردان و مواد مخدرـ پرکاری تیروئید، کم‌کاری تیروئید و کمبود ویتامین ب۱۲ـ وجود غده‌ای در غدهٔ فوق کلیوی به‌نام فئوکروموستیوم، هورمون اپینفرین (Epinephrin) تولید می‌کنند که می‌تواند موجب علائم اضطرابی به‌صورت حمله‌ای شود.ـ برخی ضایعه‌های مغزی علائمی ایجاد می‌کنند که شبیه علائم اختلال وسواس عملی است.ـ بی‌نظیمهای قلبی علائم جسمی اختلال هراس (پانیک) را ایجاد می‌کند.ـ کمبود قند خون (هیپوگلسیمی) می‌تواند علائمی شبیه علائم اختلال اضطرابی تولید کند.ـ و بسیاری موارد دیگر. ارتباط اضطراب با بیماریهای دیگر اضطراب و کاهش قند خون کاهش قند خون در هر شرایطی با علائم اضطراب هماهنگی کامل دارد. یعنی در هر اضطراب قند خون کاهش پیدا می‌کند و این مطلبی است که تحقیقات جدید را به‌سوی خود منعطف کرده است.این واقعیت ما را به این مهم راهنمایی می کند که شاید با کنترل قند خون بتوان علائم اضطراب را در افراد کاهش داد. درمان اضطراب در بعضی از موارد اضطراب بدون نیاز به درگیری پزشک در این ماجرا می‌تواند درمان گردد. این موارد اضطراب طبیعی نام دارند که طی آن اضطراب به خوبی توسط بیمار کنترل شده و برطرف می‌شود مثل ترس ناشی از امتحان نهایی و یا ترس ناشی از مصاحبه. در چنین شرایطی استرس می‌تواند توسط اعمال و روشهای زیر تحت کنترل درآید:ـ صحبت با شخص مورد اعتمادـ روشهای ایجاد تمرکزـ حمام گرفتن طولانیـ استراحت در یک اتاق تاریکـ ورزشهای تنفس عمیق درمان دارویی در گذشته داروهایی از خانوادهٔ بنزودیازپانها مانند دیازپام (والیوم)، آلپرازولام (زانکس)، لورازپام (آتیوان) و باسپیرون در درمان اختلالات اضطرابی مورد استفاده قرار می‌گرفت.در حال حاضر استفاده از داروهای ضدافسردگی مانندProzac) Fluxetin (Paxil) Paroxctine ،(Zoloft) Sertaline ،) و Venlafaxineکاربرد بیشتری دارد. تجویز داروهای ضد اضطراب یک پدیده مشخص در تمام دنیا است. تخمین زده می‌شود که بین ۱۰ تا ۲۰٪ از مردم در نیمکره غربی تقریباً به‌طور مرتب از این داروها استفاده می‌کنند. طبق اظهار نظر رسمی FDA (سازمان غذا و دارویی آمریکا) در سال ۱۹۷۸، ده میلیون آمریکایی از داروهای دسته بنزودیازپینها استفاده می‌کرده‌اند.عده‌ای معتقدند که این آرام‌بخشها روش مؤثر و کم هزینه‌ای در مقایسه با سایر طرق درمانی است. عده‌ای نیز بر اثرات مؤثر درمانهای غیردارویی تأکید دارند. درمان غیردارویی درمان غیردارویی شامل تکنیکهای متعددی می‌باشد. در تمام این روشها به بیمار آموزشهای کلاسیک کسب آرامش یاد داده می‌شود و بدین‌وسیله بدن خود به مقابلهٔ مؤثر و مستقیم با عوامل تنش‌زا برمی خیزد.ـ تن‌آرامی یا آرام‌سازی (Relaxation)ـ مواجه‌سازی (exposure)ـ غرقه‌سازی (Flooding) ـ حساسیت‌زدایی((Desensitizationـ سرمشق‌دهی (Modeling)ـ توقف فکر (Thought Stopping) ـ و موارد دیگر پیشگیری از اضطراب پیشگیری شامل:۱-رژیم غذایی رژیم غذایی فاکتور بسیار مهمی استبرای آنکه از تغذیه سالم برخوردار باشید توصیه می شود : ۱- متنوع بخورید . ۲- مصرف غذاهای پرچرب و یا شیرین را محدود کنید . ۳- از مصرف مقادیر زیاد نمک و کافئین پرهیز کنید . ۴- ویتامینهای A، D، E و K را بیش از مقادیر مجاز مصرف نکنید زیرا بدن این ویتامینها را ذخیره می کند و اگر مقادیر زیادی از آنها در بافتهای بدن تجمع یابند ممکن است اثرات سمی داشته باشد. ۵- در روز چندین بار غلات و به اندازه کافی سیب زمینی بخورید. ۶- در مورد سبزیجات و میوه اصل پنج بار در روز را فراموش نکنید. ۷- روزانه به اندازه کافی لبنیات و حداقل یک بار در هفته ماهی بخورید، گوشت و تخم مرغ به اندازه مصرف کنید.۸- به اندازه بنوشید، مصرف آب در زندگی حیاتی است و باید روزانه ۸ لیوان (۲ لیتر) آب بنوشید. ۹- خوشمزه و سالم بپزید

، بـا آب کم ، با چربی کم و حرارت کم. ۱۰- آهسته بخورید و لذت ببرید. ۱۱- بطور مرتب خود را وزن کنید و پر تحرک باشید. ۱۲- نمایه توده بـدن را با استفاده از فرمول زیر محاسـبه و با اسـتاندارد مقایسه کنیـد: یعنی اینکه وزن بدن بر حسب کیلو گرم را بر مربع قـد بر حسب متر تقسیم نمائیـد حـال : - اگر نمایه بـدنتان کمتر از ۵/۱۸ کیلو گرم باشـد کم وزن می باشـید.- اگر نمـایه توده بدنتان ۵/۱۸ تا ۹/۲۴ کیلو گرم باشـد وزنتـان در محـدوده طبیعی است.- اگر نمـایه توده بـدنتان ۲۵ تا ۹/۲۹ کیلو گرم باشـد دچار افزایش وزن می باشید. - اگر نمایه تودهٔ بدنتان بیشتر یا مساوی با ۳۰ کیلو گرم باشد مبتلا به چاقی می باشید. همیشه سعی نمایید با تغذیه صـحیح و فعالیت بدنی، نمایه توده بدن خود را در محدوده طبیعی نگهدارید. ۲-ورزش منظم ورزش نکردن خصوصاً ورزش منظم به‌گونه‌ای تمـام مراحـل درمـان اضـطراب را تحت تـأثیر قرار می‌دهـد. هنگامی که علت اضـطراب مشـخص شود و یک برنامه درمانی مشـخص تدوین گردد، به‌راحتی درمان‌پذیر بوده و سـریعاً شـخص به زندگی عادی بر می‌گردد ولی در صورت فقدان علت تشـخیص، احساس اضطراب در یک پریود طولانی شخص را آزار داده و از فعالیتهای اجتماعی دور می‌سازد پژوهشگران دریافته‌اند کـه پیـاده‌روی تنـد و سـریع بـه مـدت ۴۰ دقیقـه میزان اضـطراب را به‌طـور متوسـط تـا ۱۴ درصـد کـاهش می‌دهـد.۳-مدیتیشن (Meditation)۴ـ اجتماعی باشـید.هنگامی که تحت فشار روانی هستیم غالباً به‌طور غریزی تمایل پیدا می‌کنیم که خود را از صحنه عمل کنار کشـیده و به گوشه‌ای پناه ببریم. کاری بـدتر از این وجود ندارد؟!!! گوشه‌گیری به تشدید استرس کمک می‌کند. در این زمـان بایـد سـعی کنیم که بـا دوسـتان خود ارتبـاط بیشتری داشته باشـیم.بایـد ترتیبی دهیم که عـده‌ای بچه کوچک کنار ما باشـند، کودکـان می‌داننـد که چگونه مارا مجبور به خنـده کننـد تا نگرانیمان را از یاد ببریم. ۵ـ هیجانات سـرکوب شده خود را روی کاغذ بیاوریـد.متخصـصان معتقدنـد کـه نوشـتن سـاده هیجانـات بر روی کاغـذ مـوجب تسـکین روحی و روانی شـخص می‌شـود. نوشـتن احساساتان در دفترچه کمک می‌کند تا فشار روانی ناشی از رویدادهایی مثل از دست دادن شغل، رنج بردن از مشکلات زناشوئی و ... را تسـکین دهد.۶ـ بخندیـد و شوخ‌طبع باشـید.مطالعـات زیـادی نشان داده که خنـده می‌توانـد یکی از سالمترین پادزهرهای فشار روانی باشـد.هنگـامی که می‌خنـدیم یـا حتی طبق برخی تحقیقات موقعی که ما لبخنـد می‌زنیم جریان خون به مغز افزایش می‌یابـد و موادی بنام انـدروفین (هورمانهای ضـد دردی که در شـخص احساس خوش و سـلامت ایجاد می‌کند) در مغز آزاد می‌شود و سـطح هورمونهای استرس‌زا را در خون پایین می‌آورد.۷ـ ذهن خود را متمرکز زمان حال کنید.اگر بتوانید ذهن خود را چنان پرورش دهید که امیـدها و آمـال خود را به کنـاری نهاده و موقع مناسب و مقتضـی به سـراغ تک تک آنان برویـد،به آرامش ذهنی دست خواهید یـافت.جـاده‌ای که به آرامش ذهنی منتهی می‌گردد از راهی موسـوم به تـوجه می‌گـذرد.این توجه به خود در هنگـام عمـل کردن به کارهـای سـاده نظیر ظرف شسـتن و ... بـاعث می‌شـود که به هیـچ وجه بی هـدف و سـرگردان همچون بطری بر امواج دریـا شـناور نشویم.۸ـ گوش دادن به موسـیقی ملایـم:برخی مطالعـات اخیر نشان داده است که موسـیقی آرام باعث آهسـته کردن ضـربان قلب و افزایش آنـدروفینها و کـاهش اضـطراب می‌شـود.۹ـ افزایش اعتمـاد بـه نفس:بـا داشـتن اعتمـاد بـه نفس بالاـ حـداکثر اسـتفاده را از تواناییهای خود در مواجهه با استرس خواهیـد برد و درنتیجه کمتر دچار مشـکل می‌شوید.اما افرادی با اعتماد به نفس پایین نه تنها از شیوهٔ مناسبی جهت مقابله استفاده نمی‌کنند بلکه آسیب بیشتری نیز به آنان وارد می‌شود.۱۰ـ حمایت اجتماعیوجود حمایت اجتماعی در زندگی هر فرد سبب می‌شود که در مقابل بحرانهای زندگی همانند سپر از وی دفاع کند. به همین دلیل ما باید شبکهٔ اجتماعی و روابط اجتماعی خود را گسترش دهیم تا بتوانیم به آنها تکیه کنیم و فکر کنیم که افرادی هستند که ما را دوست بدارند و ما نیز آنها را دوست بـداریم.بـا کسب حمـایت اجتماعی در سطح بالاتر، احساس امنیت و اعتماد به خود افزایش می‌یابـد و در مقابل استرس و فشار روانی کمتر آسیب می‌بینیم.۱۱ـ آمادگی برای موقعیتهای تنش‌زابایـد یاد گرفت که در شـرایط استرس‌زا فکر خود را از ترس و نگرانی دور کرد و در جهت مفید قرار داد. مثلاً باید به کاری که در حال انجام است تمرکز نمود و به زمینه‌های اضطراب‌زا آن فکر نکرد.مثلاًـ بازیکنـان فوتبـال به جـای فکر کردن به اینکه زیر نظر عـدهٔ زیادی از تماشاگران هسـتند به فعالیت و نقش خود در هنگام

بازی متمرکز شوند.۱۲ـ کسب اطلاعـات در مورد موقعیتعـدم اطلاع از موقعیت فشارآور سـبب استرس و اضـطراب بالاتری در افراد می گردد بنـابراین کسب آگاهی و اطلاعات در مورد موقعیتها و مواردی که مواجه خواهنـد شـد سبب می‌شود که از پیامـد موقعیت مطلع شـده و کمتر دچار نگرانی و دلواپسـی شونـد.مثلاً اگر بیماران قبل از عمل جراحی آگاهی یابند که عمل چگونه انجام خواهد شـد و میزان درد پس از عمـل را بداننـد و سـیر بهبودی برایشـان روشـن شـود، کمـتر دچـار اضـطراب می گردنـد.۱۳ـ تن‌آرامی (Relaxation)طی آن عضـلات بـدن برای مدتی کوتاه به‌طور ارادی منقبض گردیده و سـپس به حالت آرامش برمی گردند. این کـار طی مراحـل و سلسـله مراتبی انجـام می گیرد. بـا این روش که به تنهـایی و یـا همراه با تکنیکهای دیگر به‌کار می‌رود نشانه‌های اضطراب کاهش می‌یابد.۱۴ـ راه‌حلهای دیگرراههای دیگری که می‌توانیـد در چنین موقعیتی انجام دهید مورد توجه قرار داده و آنها را بیازماییـد و مناسـبترین راه را انتخـاب نموده و اسـتفاده نماییـد. اجتنـاب از موقعیتهای تنش‌زا نه تنها حضور و مشارکت کمتر در موقعیتهای ناراحت‌کننـده و استرس‌زا سـبب کاهش اضـطراب می‌شود بلکه باید سـعی شود که در محیط خانوادگی و ارتباطهای بین فردی آرامش برقرار باشـد. خودت باش سـعی کنید در موقعیتهای فشارزا طبیعی رفتار نمایید و از نقش بازی کردن پرهیز نمایید. انتظـارات، ترسـها، مهارتهـا و امیـدهایتان را بشناسـید. لازم به ذکر است که یـک برنـامه دارویی منـاسب و قابـل دسترس و یا انجام درمانهـــای غیردارویی و البتـــه ترکیـــب آن دو، بهـــترین نـــوع درمـــان می‌باشـــد. منـــابع:http://www.hayat.ir/?lang=fa&page=showbody_news&row_id=۳۰۹http://www.ravanyar.com/Stress.asp

فشار روانی و استرس

مترجم:مجید محمود علیلو

فشار روانی چیست؟ پاسـخ بـدن به محرکهای بیرونی و درونی فشار روانی نامیده می شود. رهاسازی بیرونی فشار روانی شامل تغییر شغل، نقل مکان به یک شـهر جدید، ازدواج ، مرگ شـخص محبوب و وجود یک بیماری در خانواده می باشد. حوادث شادی آور به همان اندازه غمبار می تواند فشارزا باشند) . محرکهای درونی شامی ناراحتی جسمانی و یا روانی است ویژگی شخصیتی ، از قبیل نیـاز به بی نقص گرایی یا بـدست آوردن رضایت دیگران، نیز می تواننـد فشارآفرین باشـند. فشار روانی می توانـد هم واکنش های مثبت و هم منفی ایجاد کند. به عنوان نمونه، شاید به دلیل احساس بی کفایتی ، میل به بی نقص بودن داشـته باشـید و در نتیجه فشار دائمی که بر خورد وارد می کنیـد در نهـایت به ضـرر خودتـان تمـامی می شود. از سوی دیگر، ممکن است شـما فشار را به صورت مثبت تجربه کنیـد و در نـتیجه به شـدت برانگیخته شـده و مولـد باشـید و بتوانیـد بیش از آنچه که در شـرایط معمولی می توانستیـد، موفقیت بـدست آوریـد چرا فشار روانی آسـیب رسان است؟ فشار چه مثبت باشد و چه منفی، واکنش های جسـمانی ایجاد می کند. بـدن هورمونها و مواد شـیمیایی که کارکرد قلب, ریه ها وعضـلات و سایر انـدامها را تشدیـد می کننـد، ترشـح می کند. این پاسـخ ممکن است حالت دفاعی داشـته باشـد و شـما را قادر کند که مثلاً از یک ماشـین بی احتیاط فرار کنید . وقتی دوباره احساس ایمنی کردیـد، تغییرات بـدنی مـذکور ناپدیـد می شونـد. بهرحال، اگر فشار روانی برای یک دوره طولانی تداوم یابد ، هورمونها نیز بطور مرتب ترشـح کرده و بدن شـما را تحریک خواهد کرد، در نهایت این تبادل بین روان و بدن موجب فرسایش می گردد اگر در حال فشـار روانی زیـاد بـاشم بـدنم چگونه آن را به من اطلاع می دهـد؟ وقتی بـدنتان برای یـک دوره زمـانی زیـاد تحت فشـار روانی و تحریک باشـد ، با اسـتفاده از نشانه های پریشانی که در زیر می آینـد به شـما هشدار خواهد داد تنش افزایش ضـربان قلب تحریک پذیری بی خوابی درد گردن یا پشت خسـتگی سـر درد ناراحتی معدی یبوست / تکرر ادرار افزایش یا کاهش اشتها افزایش مصرف مواد (از قبیـل سـیگار، الکـل ، کـافئین و داروها) این علائم نشان می دهنـد که شـما بایـد سـبک زنـدگی و علائق فشارآلود خود را ارزیابی کنیـد. فشار روانی طولانی توانایی لـذت بردن شـما از زندگی را مختل کرده و بیماری جسـمانی و یا عاطفی ایجاد می کند.

بیماریهایی که با فشار روانی مرتبط هستند (اما ضرورتاً ناشی از آن نیستند) عبارتنداز: زخم معده، اختلال روده، تحریک پذیری، فشارخون بالا، سردردهای میگرنی و درد پشت یا گردن اگر علایم هشدار یا بیماریهای مرتبط با فشار روانی تداوم یافتند با یک متخصص طبی یا بهداشت روانی مشورت کنید. همچنین با استفاده از خطوط راهنمای زیر می توانید تا حدی بهبود یابید چگونه می توانم سطح فشار روانی خود را ارزیابی کنم؟ خیلی از مردم نمی دانند که غییرات عاطفی کوچک ناشی از فشار روانی هستند. سئوالات خود ارزیابی زیر به شما کمک می کند تا نشانه های فشار روانی را در زندگی خود پیدا کنید آیا آرام بودن و شوخی کردن برایتان ممکن است؟ آیا براحتی تحریک پذیر می گردید؟ آیا خوابیدن در شب برایتان مشکل است؟ آیا احساس می کنید که مسئولیت هایتان سنگین است؟ آیا علائم جسمانی فشار روانی را تجربه می کنید (از قبیل معده تحریک پذیر _)آیا علاقه خود به روابط اجتماعی را از دست داده اید؟ آیا در تمرکز بر تکالیف دانشگاه یا انجام با کفایت کارها دچار ناتوانی هستید؟ آیا میل شما به مصرف سیگار یا داروها افزایش یافته است؟ اگر شما به ۴ سئوال از ۸ سئوال فوق جواب مثبت بدهید، در آن صورت لازم است که راهبردهای ذکر شده در زیر را جهت مقابله با فشار روانی اضافی تان مورد استفاده قرار دهید راهبردهای مقابله ای معمول ورزش جسمانی فعال – ورزش منظم به کاهش تنش عضلانی کمک کرده و احساس سلامتی را ارتقا می دهد. تنش جسمانی ناشی از نگرانی نیز امکان دارد توسط ورزش کاهش یابد . ماساژ نیز همین اثرات را ایجاد می کند محدود کردن وظایف کاری و فعالیت های خارج از برنامه درسی – گفتن (نه) به درخواستهای افراطی کارفرما و نیز داشتن زمان استراحت می تواند فشار روانی را به حداقل برساند خانواده، دوستان، گروههای اجتماعی – نظامهای حمایتی دوست داشتنی به مواجهه با حوادث فشارزا کمک می کند تعطیلات یا (زمان بازی –) طرح ریزی برای داشتن زمانهای فراغت کوتاه (یا تعطیلات طولانی تر) جهت آرامش دادن به خودتان در دوره های اوج فشار روانی بسیار حائز اهمیت است سرگرمی ها: برا ی خودتان سرگرمی هایی را پیدا کنید و تا پایان یافتن تاثیرات فشار روانی انرژی و توجه خود را به آن معطوف سازید مذهب – عبادت می تواند تاثیر آرا م کننده بر بدنتان داشته باشد مشاوره – صحبت با یک مشاور برا ی تشخیص مشکلات تولید کننده فشار روانی و شکستن الگوهای منفی تحریک که موجب فشار می شوند، مفید است روشهای ایجاد آرامش – شرکت در کارگاههای آموزشی اداره فشار روانی و آرام کردن تنشها، روشهای موثر اداره کردن فشار روانی را به شما یاد می دهد تمرین زیر خیلی ساده بوده و می تواند در شما ایجاد آرامش نماید. روزی دوبار آن را انجام دهید ترجیحاً قبل از صبحانه و بعد از شام رهایی از فشار روانی به طور راحت بنشینید چشمانتان را ببندید تمام عضلات خود را به صورت عمیق آرام کنید و حالت آرامش را حفظ کنید از طریق بینی نفس بکشید . به موازات بیرون دادن نفس، در مورد کیفیت تنفس تان فکر کنید و واژه ای (مثلاً ـ عدد یک) را بصورت آرام برای خود تکرار کنید. از طریق تمرکز بر تکرار واژه ، جلوی حواسپرتی توسط افکار مختل کننده را بگیرید این عمل را ۱۰ الی ۲۰ دقیقه ادامه دهید. بعد از انجام تمرین مذکور، خیلی سریع بلند نشوید و با چشمان باز چند دقیقه بنشینید

جانشین پروری؛ کلید نجات در بحران استعدادها

مرجان معالی تفتی – محمد تاج الدین

مقدمه: استراتژی‌های سازمانی، نیازمند رویکردی کل نگر برای مدیریت استعدادهاست ، بنابراین رویکردهای سنتی بهترین تجربه‌ها برای یادگیری ، مدیریت عملکرد، مدیریت جانشین پروری و توسعه مسیر شغلی باید دوباره ارزیابی و بازنگری شوند. همان‌گونه که یکپارچگی مدیریت عملکرد و یادگیری در موارد زیادی به عنوان مولفه های جدایی ناپذیر از استراتژی مدیریت استعداد موثر شناخته شده است، مدیریت جانشینی نیز که توسعه کارکنان و برنامه ریزی مسیر شغلی را به هم متصل کرده، نقش استراتژیک ویژه ای در سازمانهای امروزی پیدا کرده است. این سازمانها دریافته اند که جانشین پروری، یک فرآیند پویا و مستمر است، نه یک

هدف ایستا . در دنیای پر رقابت امروزی برای دستیابی به استعدادها ، سازمانها باید دیدگاهی فراتر از جایگزینی ساده نیروی کار داشته باشند. استراتژی‌های مدیریت جانشین پروری همان‌گونه که باید کارکنان را برای دستیابی به هدفهای شغلی خود توانمند سازد، باید بر روی توسعه کارکنان نیز برای دستیابی به هدفهای سازمانی، متمرکز باشد.تجربه‌ای دیگر از (Plateau):گرچه ما به طورکلی به دنبال یک نوع جدید استراتژی مدیریت جانشین پروری هستیم ، اما پژوهشهای اخیر انجمنهای مدیریت منابع انسانی نشان داده که بیش از ۷۰٪ سازمانهای مورد مطالعه، فاقد استراتژی جانشین‌پروری‌اند . این موضوع، امروزه اهمیت ویژه ای دارد، زیرا برای نخستین بار در دنیای جدید کسب و کار، سازمانها به دلیل از دست دادن افراد باتجربه خود، متحمل ضرر و زیانهای چشمگیری شده اند و این مسئله دقیقا با کمبود نیروی انسانی با مهارتهای مورد نیاز برای جایگزینی و استخدام همزمان شده است به گونه ای که اداره کار در ایالات متحده پیش بینی کرده است که تا سال ۲۰۱۰ حدود ۱۶۸ میلیون فرصت کاری فراهم خواهد شد. این در حالی است که نیروی کار تنها ۱۵۸ میلیون نفر خواهد بود، بنابراین با کمبود ۱۰ میلیون نفری نیروی کار روبه‌رو خواهیم بود. میزان تقاضا برای کارکنان شایسته بسیار بیشتر از میزان عرضه است، این امر برخی از سازمانها در حوزه های صنعتی را بیشتر زیر فشار قرار می دهد. به گونه‌ای که امروزه حوزه‌هایی، نظیر: تولید مراقبتهای پزشکی و حوزه‌های فنی با کمبود نیروهای ماهر روبه‌رو شده‌اند البته حوزه‌هایی، نظیر: مهندسی، تکنولوژی اطلاعات و منابع تخصصی نظیر: آب و برق ، انرژی و حمل و نقل، کمتر با این مشکل روبه‌رو هستند.رویکرد برنده-برنده در مدیریت جانشین‌پروریبا استخدام نمی توان این مشکل را حل کرد ، سازمانها برای حل بحران استعداد، نگاه خود را معطوف درون سازمان ساخته، استراتژی‌های جانشین پروری را به کار گرفته اند که روی توسعه و پرورش استعدادهای موجودشان تمرکز کنند. به گونه تاریخی ، موفق ترین سازمانها در اجرا ، آنهایی هستند که سرمایه گذاری بلندمدت برروی کارکنانشان انجام داده‌اند با سرمایه گذاری در وقت و هزینه برای توسعه استعدادهای داخلی این سازمانها قادر خواهند بود هنگامی که استعدادهای اصلی آنها بازنشسته شده، یا به هر دلیل دیگری از سازمان خارج می شوند ، بدون هیچ مشکلی ازاین مرحله گذر کنند اتخاذ استراتژی برنده، برنده مدیریت جانشین پروری به سازمانها اجازه می دهد که مشاغل کلیدی، جانشین های بالقوه و شکافهای مهارتی را شناسایی کنند و به کارکنان، گزینه های شغلی موجود و ابزارهایی را برای برنامه ریزی و دستیابی به هدفهای شغلی‌شان ، ارائه کنند. به کارگیری رویکردی جامع و یکپارچه، مزایای ایجاد شده برای کارکنان ، مدیران و سازمان را در مجموع بهینه می کند . ثابت شده است که برنامه‌های جانشین‌پروری که با مسیر شغلی افراد گره خورده است روحیه کارکنان و بهره وری آنها را افزایش می دهد . سازمانهایی که توسعه شغلی را پشتیبانی می کنند با دادن اجازه به کارکنان برای یافتن فرصتهای جدید در درون سازمان و تشویق به تحرک شغلی به احتمال بسیار قوی آنها را در توسعه شغلی خود سهیم می کنند . از آنجایی که این کارکنان به احتمال زیاد فرصتهایی را در سازمان جستجو می کنند ، بنابراین فرایند نگهداشت به خوبی صورت گیرد که روی‌هم رفته منجر به افزایش رضایت کارکنان خواهدشد.بهترین تجربه‌های شرکتهای پیشرو در حوزه مدیریت جانشین پروری، این‌گونه است ـ :تمرکز بر مشاغل بحرانیسازمانها به صورت سنتی در برنامه‌های جانشین پروری، روی مشاغل مدیریت ارشد تمرکز دارند . در صورتی که کمبود نیروی انسانی، نیازمند توسعه برنامه‌های جانشین پروری به سایر مشاغل بحرانی است که بیشترین تاثیر را بر عملکرد سازمان دارند. به عنوان مثال در علوم طبیعی، حوزه تحقیق و توسعه، و در علوم پزشکی، حوزه پرستاری جزو مشاغل بحرانی محسوب می شوند ـ.یکپارچه کردن برنامه‌های توسعه شغلی کارکنانیک رویکرد یکپارچه متمرکز بر شناسایی و نگهداشت استعدادها، باید به وسیله راه حلهایی که می‌توانند برنامه توسعه و مسیر شغلی کارکنان را با برنامه‌های جانشین پروری کلی سازمان مرتبط کنند ، پشتیبانی شود ـ .تشویق برنامه های توسعه پیشگیرانه و قابل پیگیریمدیریت جانشین پروری موثر به سازمانهایی اشاره می کند که برای توسعه، فرصتها و پیشنهادهای پیشگیرانه‌ای را ارائه می کنند که می توانند آمادگی داوطلبان برای مشاغل آینده را افزایش دهند با مرتبط کردن یادگیری و توسعه با جانشین پروری و توسعه شغلی،

سازمانها می‌توانند تاثیر مثبتی برای پرورش استعدادهای در دسترس به منظور رویارویی با نیازهای آینده ایجاد کنند ـ .ارزیابی راهکارهای تکنولوژیسرمایه گذاری در بهترین راهکارها به منظور توسعه چرخه مدیریت استعداد کامل – شامل توسعه مدیریت، بهینه سازی و نظام پاداش – سازمان را قادر می‌سازد که بهره‌وری نیروی کار را حداکثر رسانده و نیز موفقیت سازمان را در بلند مدت تامین می کند. راهکارهای برنامه جانشین پروری مبتنی بر وب، به کارکنان اجازه می‌دهد که به صورت مستقیم از راه کامپیوتر خودشان، امکان دسترسی پیوسته و بموقع به فرآیندها و داده ها را داشته و بتوانند فعالانه مسیر توسعه و پیشرفت شغلی خود را دنبال کنند.با انتقال و قرار دادن برنامه جانشین‌پروری در اولویت بالای برنامه‌ها و دستور کار سازمانها و ایجاد یک رویکرد پیشگیرانه برای رهبری و توسعه کارکنان، سازمانها می توانند پایه و اساسی استوار برای انتقال آسان و بدون نگرانی رهبری به آینده فراهم سازند.اجرای طرح جانشین پروری به عنوان بخشی از یک استراتژی مدیریت استعداد، سازمان را قادر به شناخت نیازهای جاری و آتی کرده، در نتیجه همسوسازی و توسعه استعداد براساس آن خواهد بود؛ گرچه برای موفقیت در جانشین‌پروری سازمانها باید روی توسعه شغلی کارکنانشان نیز تمرکز کنند .

منبع: ماهنامه تدبیر–سال نوزدهم–شماره ۱۹۹

راهکارهای کاهش تنش برای کارکنان نوبتکار

روح الله سهرابی

چکیده: درحال حاضر بخش قابل توجهی از سیستم های تولیدی به نوبتکاری (SHIFT WORK) اختصاص داشته و به تبع آن توجه به وضعیت کارکنان نوبتکار اهمیت بالایی پیدا می کند. در ایران نیز صنایعی چون نفت، پتروشیمی و
سیمان در بخش تولیدی و بیمارستانها، فرودگاه و نیروی انتظامی در بخش خدمات از این سیستم ها استفاده می کنند. از سوی دیگر مشکلاتی مانند تنش شغلی، خستگی، نارضایتی از کار و... در شرایط نوبتکاری بروز بیشتری دارد. نوشتار حاضر ضمن معرفی اجمالی سیستم های نوبتکاری و عوامل تنش زا و کاهنده رضایت شغلی ناشی از چنین شرایطی به بیان راهکارهای بهبود شرایط کاری و رضایتمندی کارکنان نوبتکار باتوجه به تجربیات دیگر کشورها می پردازد.سیستم نوبتکاریسیستم نوبتکاری عبارت است از دوره های زمانی که در ۲۴ ساعت شبانه روز، افراد به کار مشغول هستند، یعنی ۸ ساعت شیفت صبح، ۸ ساعت شیفت عصر و ۸ ساعت شیفت شب و یا دو شیفت ۱۲ ساعته. این سیستم در بخش تولید در جاهایی که نظام تولیدی پیوسته است، مانند پالایشگاهها، صنایع پتروشیمی، کارخانه های سیمان و... و در بخش خدمات مانند بیمارستانها، نیروی انتظامی، فرودگاهها و... به کار می رود(۵).شیفت های کاری به دو صورت ثابت و چرخشی است. در نوبتکاریهای کشورهای آمریکا و کانادا حدود ۴۲ درصد افراد نوبتکار از سیستم نوبتکاری متغیر (چرخشی) استفاده می کنند(۷). طبیعی است در نوبتکاری ثابت عده ای همیشه شب کار خواهند بود و این مضرات زیادی برای آنها به همراه خواهد آورد. محدودیتها و اقتضائات خاص نوبتکاری باعث شده تا هر کسی در این سیستم ها دوام نیاورد و مدیران را بر آن داشته تا درمورد بهبود وضعیت و شرایط شغلی افراد به فکر فرورفته و راهکارهایی را ارائه دهند. مطالعاتی که توسط هارینگتون انجام شده نشان می دهد فقط ۱۰ درصد افراد از نوبتکاری لذت می برند و بقیه به نحوی با آن می سازند و گاهی راهی به جز نوبتکاری ندارند(۹).در این سیستم ها، خستگی، واماندگی، کسالت، انزوا، امراض روحی و روانی و بیماریهای جسمی و بسیاری مسائل دیگر شایع و رایج است. مطالعات انجام شده در صنایع پتروشیمی نیز نشان می دهد رضایت شغلی کارکنان بخش عملیاتی از رضایت شغلی بخش ستادی کمتر است و اختلاف آنها معنی دار است.هرچند سیستم نوبتکاری به استفاده هرچه بیشتر و بهتر از ماشین آلات و تولید بیشینه می انجامد، اما نباید فراموش کرد که معایب و مضراتی هم دارد که به طور خلاصه می توان آنها را به صورت زیر برشمرد:الف) شیفت های ثابت: همانگونه که در بالا

اشاره شـد، در اینگونه موارد عـده ای دائماً نوبتکار شـبانه خواهنـد بود و کارهای شـبانه، ساعت بیولوژیک بدن را، که زمان خواب، زمان غـذا خوردن و زمان استراحت را تعیین می کنـد، به هم می زنـد و این وضـعیت عوارض بسیاری دارد. ازطرف دیگر علاوه بر اختلاـل در سیسـتم خواب افراد، برنـامه ارتباطـات بـا خانواده و دیگر اقوام و آشـنایان نیز مختل می شود. کم خوابی، کم اشـتهایی و بیماریهـای قلبی و حـالت انزوا و گـوشه گیری از دیگر علاـئم مشاهـده شـده در بین شب کـاران است (۵).ب) شـیفت های متغیر و چرخشـی: دو نوع شـیفت چرخشـی داریم: شـیفت چرخشـی جلوگرد (FORWARD ROTATING SHIFT) که به صـورت شیفت صبح شیفتعصـــــــر شیفت شب می چرخد و شیفت چرخشی عقب گرد (BACKWARD ROTATING SHIFT) که عکس حالت اول انجام مـــی گیرد. مطالعات نشان می دهـد رضایت شـغلی و راحتی کارکنان در سیسـتم چرخش جلوگرد بیشتر از عقب گرد است.درکل، در این سیسـتم ها همه افراد نوبتکار به نحوی در مشکلات سهیم می شوند و تبعات منفی شیفت ثابت وجود ندارد اما ازطرف دیگر مشـکلات عدیده ای چون به هم خوردن ریتم شبانه روزی، تنش، عوارض بهداشتی – ایمنی و کم خوابی را نیز به همراه دارد(۸). به هرحال در هر نوع از نوبتکاری معایب و مزایایی است و مـدیر باید براساس تصـمیم گیری و اهداف یکی را برگزینـد.جدای از این مباحث، پاره ای از مشـکلات به ساختار سازمانی و شـرایط محیط کار و تناسب آن با سیسـتم نوبتکاری برمی گردد و مدیر می تواند به راحتی آنها را با اتخاذ تدابیری مرتفع گرداند. ایـــن پیشـنهادات درقالب توصیه هایی خواهدآمد.عوامل به وجود آورنـده فشـار عصبی و تنش درکارعوامل تنش زا تقریباً در زنـدگی همه افراد وجود دارد. محیط کاری نیز بنابه شـرایط خود بی بهره از چنین عواملی نیست. اگر این عوامل خارج از کنترل کارکنان باشـند به آسـیبهای جـدی منجر خواهندشـد. لـذا ضـرورت دارد مدیران بویژه در نظامهای نوبتکاری، این عوامل و منابع استرس را شـناخته و آنها را رفع یا کنترل کنند. عوامل به وجود آورنده تنش به دو دسـته فیزیکی و سازمانی تقسیم می شوند:عوامل تنش زای جسمی و فیزیکی: شامل صدا و دمای بیش از حد بالا یا بیش از حـد پـایین، لرزشـهای شدیـد و یـا حتی سیسـتم شـیفتی چرخشـی و متغیر می شود.عوامل تنش زای سازمانی: شامل مواردی چون خستگی، یکنواختی و عدم تنوع در کار، عدم رضایت شغلی، عدم امنیت شغلی، ابهام در مسئولیت، انزوا، میزان ریسک و خطر شغل است(۲).به نظر می رسـد در صـنایع نوبتکـار امکـان وقوع هر دو نوع عوامـل وجود دارد و شایـد نارضـایتی کارکنان تاحـدی به این مسائل مربوط باشـد. اگر بخواهیم به صورت بسیار خلاصه عوارض و تبعات بهداشتی – ایمنی ناشـی از بروز و دوام تنشـهای شدید ومزمن در بین کارکنـان را برشـماریم، می توان گفت: بیماریهـای قلبی، فشـارخون بالاـ امراض گوارشـی، جوشـهای پوستی، تنگی نفس، اختلالاـت عصـبی و روانی، عـدم تعـادل در برقراری ارتباطـات سودمنـد، خسـتگی، وامانـدگی، غیبـت و جابجـایی، اعتیـاد به موادمخـدر و مشـروبات الکلی، افزایش ضایعـات و تصادفـات در کـار و بسـیاری مـوارد دیگر نمونه هـایی هستند که مـانع از تحقق اهـــــــــداف سازمـان و افراد می شونـد (۲).در رابطه بـا استرس کاری چنـد نکته قابل توجه است:الف) در شـناسایی تنش شـغلی چنـد فاکتور زیر بایـد مـدنظر باشـد:عوامل و علل تسـهیل کننـده تنش؛محل بروز استرس؛تناوب و شـدت عوامل تنش زا؛گستردگی مشـکل.ب) در شناخت و تشخیص تنش شغلی به شاخصهایی چون میزان بیماری، مرخصی های پزشکی، نرخ جابجایی، گزارشهای بخش ایمنی و بهـداشت و دعـاوی خطرات شـغلی بایـد تـوجه کرد.ج) همکـاری مـدیران و کارکنـان در کنـار هم برای از بین بردن مشـکلات لازم و ضـروریست و بدون هریک از این دو، مشـکل کماکان برجای خود باقی خواهدماند.د) لازمست هرچند ماه یکبار ارزیـابی دقیقی از وضـعیت پرسـنل نوبتکـاری و مشـکلات ایشـان به عمل آیـد.حال سوال اینجاست که باتوجه به عوامل تنش زا در سازمانهـا، چه راهکارهـا و پیشـنهـــادهـایی برای مـدیران صـنایع نوبتکـار دررابطه بـا برطرف کردن یا کاهش تنش و مشـکلات در سیسـتم نوبتکـاری می توان داشت، که ازطریق آنهـا نه تنهـا شـرایط شـغلی ارتقـا و بهبود یابـد، بلکه رضـایت شـغلی کارکنان بخش عملیاتی و نوبتکاری بالا رود. از این حیث ما به بیان مشکلات سیستم های نوبتکاری پرداخته و راه حلهایی را نیز پیشنهاد می کنیم.۱ – خستگی: در ۸۸ درصد شـرکتهای نوبتکار آمریکا و کانادا، خسـتگی و افسـردگی ناشـی از کار، جزء مشکل ذکر شده است. این

عامل که ناشی از یکنواختی، عدم تحرک، تکراری بودن کار، نیاز به دقت زیاد، تنش زا بودن کار است در سیستم های نوبتکاری شایع است (۷).۲ – عوارض جسمی: که ناشی از به هم خوردن چرخه شبانه روزی کارکنان است و در نوبتکاریهای چرخشی نیز دیده می شود عبارتند از:بیماریهای قلبی؛ناراحتیهای گوارشی مانند کم اشتهایی، زخم معده و...؛دیابت؛اعتیاد به سیگار، موادمخدر و مشروبات الکلی؛فشار خون بالا؛اختلالات روانی؛انزوا.۳ – استرس کاری۴ – عدم رضایت شغلی و احساس حقارت و خودکم بینی۵ – آسیب پذیری درمقابل مشکلات جسمی و روحی۶ – اختلال در روند تعامل و برقراری ارتباط با دیگران ازجمله خانواده (۵).پیشنهادات برای مدیریت سیستم نوبتکاریحال به طرح و ارائه توصیه ها و پیشنهادهایی برای رفع مشکلات و موانع پیش گفته در محیط کار وکم کردن عوارض منفی ناشی از نوبتکاری می پردازیم:- وضعیت و شرایط نور، غذاخوری و تفریح و سرگرمی افراد بهبود یابد؛- درصورت امکان هر فرد بیش از دو شیفت شبانه پشت سر هم نداشته باشد؛- درصورت امکان هر فرد بیش از دو شیفت شبانه دوازده ساعته پشت سرهم نداشته باشد؛- تقسیم روزهای مرخصی و تعطیلی بین شیفتها، یعنی از جمع کردن روزهای مرخصی بپرهیزید زیرا احتمال تصادفات بالا- می رود؛- اجازه استراحت، تفریح و ارتباط با کارکنان دیگر را به افراد بدهید؛- کارکنان را در ابتدای امر نسبت به عوارض احتمالی نوبتکاری مطلع سازیدو مورد سبک زندگی خاص نوبتکاری را اعم از وعده های غذایی، شیوه خواب، ورزش و... به ایشان آموزش دهید؛- اصول ارگونومی را در محیط کار برای افراد اجرا کنید؛- توصیه ها و نکات بهداشتی را به صورت پوستر در اطراف سازمان بچسبانید و هم در پاکتهای حقوق و دستمزد، برای کارکنان بفرستید؛- در بین کار اجازه خواب کوتاه به کارکنان بدهید. چه اینکه هم اکنون حدود ۴۸ درصد کارخانه ها و شرکتهای نوبتکار، به افراد اجازه خواب در بین کار و در زمان استراحت و تفریح را می دهند (۷)؛- برای نوبتکاران بویژه کسانی که شبها کار می کنند محیطی را فراهم سازید که به فعالیت و نرمش و ورزش بپردازند؛- از بی سیم در شیفت شبانه استفاده کنید تا امنیت و برقراری ارتباط سریع تسهیل گردد؛- معاینات سالانه دقیقی از کارکنان به عمل آورید؛- سیستم نوبتکاری چرخشی جلوگرد (روز، عصر، شب) را به جای نوبتکاری چرخشی عقب گرد (روز، شب، عصر) جایگزین کنید؛- برای شیفت های مختلف، پاداشهای مختلفی را قرار دهید. برای شیفت شب میزان پاداش را بیشتر کنید؛- برنامه ایمنی درارابطه با رفتار افراد را به اجرا درآورید؛- گروههای ایمنی تشکیل دهید که مسائل شیفتهای مختلف را بررسی کنند؛- در محیط کار استریو با موسیقی ملایم یا رادیو نصب کنید؛- مواد آموزشی نوبتکاران را افزایش دهید؛- تدبیری بیندیشید که مدیران بخش منابع انسانی، عصرها و شبها بیشتر حضور داشته باشند؛- درکنار قهوه و چای، تغذیه شکلاتهای مقوی در برنامه قرار دهید؛ - از اضافه کاریهای زیادی پرهیز کنید؛- گاهی خط را بدون اطلاع قبلی تعطیل کنید (_البته اگر هزینه آن بالا- نیست) و افراد را به نحوی موردنوازش قرار دهید. مثلاً- آنها را به استخر شنا ببرید یا پاداش به ایشان بدهید؛- به افرادی که یک فصل را بدون غیبت در کار شرکت کرده اند پاداش خوب بدهید؛- به افرادی که از شیفت روز به شیفت شب بروند پاداش خوب اعطا کنید؛- اتاقهایی برای «چرت بین کار» با صندلیهای راحت و محیط ساکت آماده سازید(۱۰)؛- اجازه دهید افراد شیفتهای خود را با هم جابجا و یا معامله کنند؛- کارکنان را در تصمیم گیریها دخالت دهید؛- در برخی آموزشها از کارکنان برای آموزش استفاده کنید؛- خبرنامه ای حاوی تذکر نکات مهم و مفید برای کارکنان نوبتکار منتشر سازید؛- از سری برنامه های کمک به کارکنان برای سازگار کردن افراد با عوامل تنش زا استفاده کنید؛- از چرخش شغلی بین نوبتکاران برای افزایش تنوع، کارایی و رضایت شغلی استفاده کنید (۳ و ۱۰)؛البته کارکنان هم باید توصیه های زیر را جدی گرفته و اجرا کنند تا وضعیت کاری و روحی آنها بهبود یابد.البته به کارکنان نیز توصیه می گردد نکات زیر را جدی گرفته و اجرا نمایند تا وضعیت کاری و روحی آنها بهبود یابد:- محل بسیار آرام و ساکتی برای خواب خود درنظر بگیرید و سعی کنید هر نوع عامل ایجاد صوت و به هم زننده آرامش را از اطراف خود حذف نمایید.- اگر جزء نوبتکاران بویژه شب کاران هستید به ورزش و تمرینات بدنی روزانه توجه بیشتری داشته باشید. حداقل پیاده روی، چرخیدن در اطراف، فعالیت با دوستان را از دست ندهید.- حتماً رژیم غذایی

تایید شده ای را تنظیم کرده و براساس آن جلو بروید. سعی کنید همیشه از سبزیجات و میوه های تازه استفاده کنید.- در سر کار برای خود تنوع ایجاد کنید، مثلاً گاهی قدم بزنید، گاهی به دستشویی رفته و آبی به صورت بزنید و نفسی تازه کنید. به نوار یا رادیو گوش دهید.- با خانواده خود آخر هفته ها به مسافرت و گردش رفته و کمبود ارتباطات را جبران کنید.- بعداز شیفت شبانه بلافاصله به رانندگی نپردازید.- کمتر از قرصهای خواب آور استفاده کنید، به عبارت بهتر خود را به آنها عادت ندهید.- تاحد امکان از اضافه کاری بلافاصله بعد از شیفت بپرهیزید (۵).نتیجه گیریتعداد بسیاری از شرکتها و سازمانهایی که ازسیستم های نوبتکار به طور موقت یا دائمی بهره می برند، مشکلات مرتبط با منابع انسانی نوبتکاران بویژه در زمینه رضایتمندی ایشان، وجود روشها و راهکارهای تجربه شده در دنیا جهت ارتقا بهره وری و رضایتمندی، همه بر استفاده از چنین راهکارهایی که برخی از مهمترین آنها در این مقاله موردبررسی قرارگرفته، دلالت می کند.منابع:۱ - مورهد و گریفین (۱۳۷۴)، مدیریت رفتار سازمانی ترجمه دکتر سیدمهدی الوانی و دکتر معمارزاده، انتشارات مروارید.۲ - میرجلیلی، سیدمهدی، آیا گردش شغلی برای واحد شما مناسب است؟، تازه های مدیریت، دوره سوم شماره ۱۰ و ۱۱

۳ - "(۱۹۹۹) "SOME CAUSES AND SUGGESTED SOLUTIONS FOR SHIFTWORK PROBLEMS NATIONAL OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY COMMISSION, COMMONWEALTH OF AUSTRALIA, INTERNET.۴ - "OUR PEOPLE ASSET" (۲۰۰۰), PETROCHEMICAL CORPORATION OF SINGAPORE (PRIVATE) LTD., E-

استرس شغلی و مدیریت آن

، ۰۶:۴۸ استرس شغلی و مدیریت آنمرضیه شجاعی - فرزانه شرف دین

چکیده: استرس پدیده ای است که همه انسان ها کم و بیش در طول زندگی خود با آن مواجه می شوند . استرس یا فشار روانی دارای ابعاد خوش خیم و بد خیم است . استرس خوش خیم به آن میزان از استرس اطلاق می شود که باعث افزایش سطح فعالیت فرد در جهت نیل به اهدافش می گردد ولی همین استرس در صورتی که مقدارش از ظرفیت تحمل فرد فزونی یافت به استرس بدخیم مبدل شده و عوارض روان– تنی زیادی را ایجاد می کند .آنچه معمولاـ در بحث از استرس بیشتر به آن توجه می شود استرس بدخیم می باشد . در این مقاله تاکید بیشتر بر استرس شغلی و مدیریت آن در سطح بهینه است همین طور به بررسی علل و عوامل ایجاد فشار روانی در محیط کاری پرداخته شده است .برخی شغل ها به دلیل شرایط ویژه ای مثل ساعات کار طولانی ،عدم امنیت شغلی و... بیشتر موجد استرس هستند و افراد در این مشاغل باید دارای ظرفیت تحمل بالاتری برای اینگونه فشارها باشند . سپس به عوارض و اثرات وجود استرس در سازمان ها اشاره شده است و سرانجام راههای پیشگیری از این پدیده مسری قبل از شیوع آن در محیط سازمان از جمله مدیریت زمان ، حمایت اجتماعی ،طراحی مجدد شغل و...مورد توجه و بررسی قرار گرفته است . کلید واژگان: فشار روانی - مدیریت استرس – استرس شغلی –ظرفیت تحمل مقدمه: استرس یک واقعیت انکار ناپذیر در زندگی کنونی است و گریز از آن امکان پذیر نمی باشد .اگر چه در علم پزشکی مسئله فشار عصبی و علل و عوارض آن مدت هاست مورد بررسی و تحقیق قرار دارد اما باب این بحث در رفتار سازمانی به تازگی گشوده شده است .فشار عصبی آثار فراوانی بر عملکرد و فعالیت های اعضای سازمان دارد . مدیران ،کارکنان و ارباب رجوع سازمان تحت تاثیر فشار های عصبی دچار حالات روانی خاص می شوند و دست به رفتارها و اعمالی می زنند که مستقیما در بازدهی سازمان منعکس می شود .افرادی که دچار استرس می شوند و توان مقابله با آن را از دست می دهند از جهات جسمانی ، روانی و رفتاری دچار آسیب می شوند و بدین ترتیب است که استرس در سازمان همچون آفتی نیروها را تحلیل می برد و فعالیت ها و تلاش ها را عقیم می سازد . مطالعه اخیر موسسه

گالوپ در زمینه فشارهای روانی مورد بررسی در بیش از یک سوم مدیران که به ماهیت شغلی آنان مربوط بوده نشان می دهد: ۴۰ درصد مدیران از فشارهای روانی رنج برده و شب ها بیدارند، چرا که پیرامون مشکلات سازمان و کارکنان فکر می کنند.۲۳ درصد گزارش دادند به دلیل فشار روانی نمی توانند در خانه راحت باشند. این مطالعات نشان می دهد هزینه عدم اشتغال به کار ناشی از مشکلات روانی در آمریکا، به ۲ میلیارد دلار در سال می رسد که این رقم بی وقفه در حال افزایش است.گروهی از صاحب نظران رفتار سازمانی استرس را بیماری شایع قرن نامگذاری کرده اند .شاید هم به راستی دوران ما عصر استرس و فشار روانی است . دوره ای که در آن انسان بیش از هر زمان دیگری در معرض عوامل موجد استرس قرار گرفته و مسائل و مشکلات بی شماری از هر طرف او را احاطه کرده است. به دلیل اهمیت مسئله استرس در سازمانها و تاثیر آن بر عملکرد سازمانی تحقیات زیادی در این زمینه صورت گرفته است در این مقاله نیزبه بررسی استرس در سازمان ، علل و عوارض آن ودر نهایت مدیریت استرس و پیشگیری از آن پرداخته شده است فشار روانی (استرس(واژه فشار روانی را اولین بار هانس سیله (HANS SELYE) روانپزشک و روانشناس اطریشی معروف به پدر سرشناس فشار روانی در سال ۱۹۳۶ در دانش پزشکی بکار برد .از استرس تعاریف متنوعی بیان شده از جمله اینکه •: استرس به معنی فشار واژه ای است که از فیزیک به عاریت گرفته شده و امروز ه برای بیان فشار روانی – تنی کاربرد عام یافته است .فشار روانی ،وضعیت پویایی است که فرد در آن وضعیت با یک فرصت ،محدودیت یا نیازی مواجه می شود که مرتبط با آن چیزی است که وی تمایل به آن دارد و نتایج حاصله برای وی مبهم ،نامطمئن و در عین حال با اهمیت می باشد .(اسکالر •) استرس بر اساس تعریف موسسه ملی امنیت و سلامت شغلی آمریکا بدین معنی است: عکس العملهای مضر جسمانی و روحی زمانی ظاهر می شوند که الزامات شغلی ،ظرفیت ها ،نیاز ها و منابع کارمند یا کارگر همخوانی ندارد . برخی علل شایع استرس عبارتند:*مرگ اخیر فرد مورد علاقه*از دست دادن هر چیزی که برای فرد ارزشمند باشد*آسیب ها یا بیماریهای شدید*اخراج یا تغییر شغل*نقل مکان به یک شهر یا استان جدید*ورشکستگی شدید یا مقروض شدن شدید*تعارض مداوم بین فرد و یکی از اعضای خانواده ،دوست و یا همکار *خستگی دائمی ناشی از عدم استراحت کافی – خواب یا تفریح ناکافی باید توجه داشت که استرس لزوما به دلیل عوامل ناخوشایند ایجاد نمی گردد و نباید آن را صرفا پدیده ای منفی انگاشت . استرس یا فشار عصبی می تواند دارای اشکال سازنده و یا مخرب باشد . به نظر دکتر هانس سلیه انسان به مقداری از فشارهای جسمی و روانی برای زندگی سالم نیازمند است .وی این نوع فشارها را فشارهای روانی مثبت می خواند اما انسان دارای نقطه اوج یا حداکثر تحمل برای اینگونه فشارها نیز هست .تعیین حداکثر میزان میزان تحمل انسان ها در مقابل فشار روانی ،استاندارد پذیر نیست و به بسیاری از عوامل جسمی و روانی و نظایر آن بستگی دارد . اگر میزان این فشارها بیش از اندازه ی تحمل باشد نتایج نامطلوب و حتی ناخوشایندی را در بر خواهد داشت . عوامل ایجاد کننده استرس به طور تراکمی عمل می کنند به این معنی که هر عامل موجد استرس جدید به فشارعصبی قبلی می افزاید به همین دلیل گاهی بر اثر یک عامل بی اهمیت فرد دچار استرس شدید می شود در حالی که آن عامل به تنهایی موجد استرس نبوده است. همچنین نکته قابل توجهی که در اینجا باید به آن پرداخته شود این است که استرس یا فشار روانی با اضطراب تفاوت دارد . اضطراب حالتی روانی است ولی استرس همان طور که در تعریف آن هم ذکر شد حالتی روان – تنی می باشد . یعنی اثرات آن علاوه بر روان ، در جسم فرد هم اثر می گذارد . فشار روانی ممکن است با اضطراب همراه باشد ولی این دو را نمی توان با هم مساوی دانست . استرس سازمانی استرس روی سازمان‌ها و افراد آن تأثیر می‌گذارد. تأثیر استرس سازمانی با افزایش میزان کارگریزی، تعویض زود هنگام کارکنان، ارتباط نامناسب با ارباب رجوع، کاهش میزان امنیت شغلی، عدم سلامت محیط کار، کنترل ضعیف کیفیت محصولات و... ارتباط دارد. به بیان دیگر هر چه میزان استرس سازمانی بالاتر باشد، عوامل ذکر شده از فراوانی بیشتری برخوردارند. چنانچه میزان استرس سازمانی به طور چشمگیری افزایش یابد، فرد ممکن است مبتلا به سندرم سازمانی شود. این سندرم (به طور کلی سندرم به تعدادی از خصوصیات، رویدادها یا رفتارها

که به نظر می‌رسد با هم دیده می‌شوند یا به نحوی وابسته و هماهنگ هستند، گفته می‌شود و به طور اختصاصی‌تر به مجموعه علائمی گفته می‌شود که با هم دیده می‌شوند و می‌توان آنها را حاکی از یک بیماری یا ناهنجاری خاص تلقی کرد)، زمانی ایجاد می‌شود که فرد اجازه ابراز عقیده نداشته باشد، امکان تخلیه هیجان فراهم نباشد و امنیت شغلی وی به حداقل ممکن رسیده باشد. عوامل ایجاد کننده استرس در سازمانااین عوامل را می توان در دو سطح مورد بررسی قرار داد .یک سری عوامل مربوط به خود سازمان و سری دیگر مربوط به شغل می باشد .هر چند عوامل متعدد دیگری همچون عوامل فردی(مشکلات خانوادگی ،شخصیت ،ادراک و...) و عوامل محیطی (اقتصادی ،اجتماعی ،فرهنگی و...) هم در ایجاد استرس در سازمان دخیل می باشند الف)عوامل مربوط به خود سازمان:خط مشی های سازمانی :خط مشی ها و سیاست های ناعادلانه ،عدم وجود امتیازات عادلانه شغلی ،قوانین خشک و غیر قابل انعطاف ،شرح شغل های غیر واقعی ،جابجایی های غیر مکرر و نوع رهبری می تواند موجب فشار روانی گردد.در مورد نوع رهبری برخی از مدیران در روش مدیریت خود فرهنگی را به سازمان حاکم می کنند که موجب بروز ترس و وحشت و اضطراب و تنش می شود آن ها افراد را وادار می کنند در یک دوره زمانی کوتاه بدون توجه به تناسب زمانی ،کاری را انجام دهند یا کنترل شدیدی را اعمال می کنند و در نتیجه موجب بروز فشار می شوند .ساختار سازمانی :سازمان اعم از بزرگ و کوچک دارای ساختارند ساختار یک سازمان را می توان به اسکلت یک ساختمان تشبیه نمود و این ساختار باید متناسب با اهداف سازمان باشد .سازمان معمولا "نمی تواند از یک ساختار ثابت برای همیشه استفاده کنند وجود عوامل داخلی و خارجی سازمان مدیران را مجبور می کند ساختارهای مناسب را ایجاد و در صورت لزوم تغییر دهند عدم تناسب ساختار با عناصر محیطی داخلی و خارجی از جمله عوامل بروز فشار های روانی است .تمرکز بیش از حد– عدم وجود اختیار کافی برای تصمیم گیری– تخصص گرایی افراطی– عدم امنیت شغلی– عدم امکان ارتقا و پیشرفت– تضاد صف و ستاد– عدم امنیت شغلی باعث ایجاد فشار روانی می شود .در صورت عدم امنیت شغلی و امکان ارتقا و پیشرفت باید گفت که هنگام رکود اقتصادی ممکن است ایمنی شغلی و مسیر ترقی دچار اختلال گرداند .از دیگر عوامل عدم تجانس بین وجهه فرد با شغل اوست فرد احساس می کند در پستی واقع شده که او را کوچک و تحقیر می کند.در این مورد به مرحله حیات سازمانی هم باید اشاره کرد.سازمان زمانی تاسیس می شود ،رشد می کند ،بالغ یا کامل می شود و سر انجام به زوال وپیری می رسد بنابراین سازمان در هر زمان در یکی از چهار مرحله یاد شده به سر می برد .مرحله تاسیس و پایان یافتن دوره زندگی سازمان فشارزا هستند .زمانی که سازمان در حال تاسیس است مقداری زیادی هیجان و عدم اطمینان وجود دارد و زمانی که در حال از هم پاشیدن است احتمالا "از مقدار کارکنان می کاهد و موجب ایجاد مجموعه جدیدی از عدم اطمینان می گردد هنگامی که سازمان به دوره تکاملی خود می رسد پدیده های عدم اطمینان در پایین ترین حد خود قرار دارندو میزان فشارهای روانی اندک است.فرایندهای سازمانی:هر یک از فرایندهای ناقص سازمانی می تواند به عنوان عامل فشار زا در سازمان موثر واقع شود .ارتباطات ناقص و عدم انتقال موثر اطلاعات ،عدم وجود بازخور ،ارائه اطلاعات نادرست ،کنترل های بی جا و بی مورد و آزار دهنده ،ارزشیابی عملکرد ، تعارض در اهداف و...هرکدام می تواند موجد استرس باشد.کوچک شدن سازمان‌ها: عدم امنیت شغلی به دلیل کوچک شدن سازمان‌ها در اثر تجدید ساختار و مهندسی مجدد که راهکارهایی برای مقابله با کم شدن حاشیه سود و سهم بازار و بهره‌وری است، عاملی برای بروز پرخاشگری است. سبک مدیریت: تکنیک‌های سنتی مدیریت در جهت جلوگیری از ناامیدی و عصبیت در کار بی‌اثر است و این مسئله خصوصاً در یک مدیریت سلسله مراتبی و استبدادی بیشتر نمایان می‌شود.در یک نظام سلسله مراتبی اگر نوع رفتار یا سبک مدیر با ذوق و سلیقه کارکنان انطباق داشته باشد فشار کمتری بر آنان وارد می شود ولی اگر انتظارات کارکنان با سبک مدیر سازگار نباشد کارکنان به نسبت عدم سازگاری باید فشار روانی تحمل نمایند . شرکت‌ها به دلیل کمبود متخصصانی در امر اضطراب و افسردگی و همچنین عدم توجه پرسنل به بیماری‌های مغزی و روانی خود به علت جایگاه بد اجتماعی آن و اولویت قرار ندادن این مشکل توسط سازمان‌ها

باعث کاهش قابلیت پرسنل و به وجود آمدن افسردگی شده‌اند.فناوری: عامل دیگری فشار روانی در سطح سازمانی فناوری است . فناوری بسته به اینکه چقدر دقت و صبر و حوصله نیاز داشته باشد بر کسانی که با آن سرو کار دارند فشار روانی وارد می کند . افزایش روز افزون استفاده از فناوری اطلاعات و سیستم های اطلاعاتی نیز منشاء فشار روانی سازمانی است . ممکن است کارکنان از اینکه توسط ابزار کنترلی زیر نظر گرفته شوند، برده فناوری شده و همین فناوری عاملی باشد که کارشان را از دست بدهند، احساس عدم اطمینان در کار کنند.سرانجام نوع طراحی دفتر کار و محیط عمومی از عوامل موثر در سطح سازمانی اند . تحقیقات نشان می دهد نور ضعیف ،صداهای بلند ، نامناسب بودن ترتیب چیدن ملزومات اداری ،دیواره های متحرک یا محیط کثیف و آلوده موجب فشار روانی می گردد . ب) عوامل مربوط به شغل ابهام در نقش :ابهام زمانی به وجود می آید که شخص از شغل و کاری که به عهده گرفته اطلاع کافی نداشته باشد یعنی اهداف کاری وی واضح و صریح نیست و او نمی تواند بین اهداف و انتظاراتی که از او می رود پیوند درستی برقرار نماید.گرانباری یا سنگینی نقش(کمی و کیفی):وقتی فرد برای انجام کارهای خود با محدودیت های زیادی مثل محدودیت زمانی روبرو شود و ازطرفی حجم کار او نسبت به زمان تعیین شده بسیار زیاد باشد آن ها از نظر کمی باید نقش بالایی را ایفا کنند که اگر در توان فرد نباشد دچار فشار روانی می شود.گرانباری نقش کیفی یعنی نقشی که فرد باید ایفا کند از نظر کیفی بیش از حد توان وی است و استانداردهای تعیین شده با توجه به توان فرد تعیین نشده و بالاتر ازحد توان فرد هستند .تفریط نقش:هنگامی پیش می آید که افراد کار کمی برای انجام دادن داشته باشند یا کار آن ها تکراری و یکنواخت باشد عوارضی مثل پایین آمدن اعتماد به نفس ،عصبانیت،شکایت و خستگی های جسمی دارد.تفریط نقش کمی یعنی فرد وقت زیادی دارد و کار کمی دارد.و تفریط نقش کیفی یعنی فرد انگیزه فکری برای انجام کارهای تکراری نداشته باشد و توانایی او بیش از کارهای تکراری و یکنواختی باشد که انجام می دهد .تعارض نقش :تعارض نقش در سازمان حالتی است که اعضا در وضعیتی قرار می گیرند که بایستی چند وظیفه متضاد و متعارض را انجام می دهند ،مثلا "مدیر تولید از سرپرست بخواهد با سرعت زیاد تر تعداد محصول بیشتر تولید کند در حالی که مدیر کنترل کیفیت از وی بخواهد که کارها را با کیفیت بیشتر که مستلزم وقت بیشتری است انجام دهد .تعارض نقش همچنین می تواند از نقش های مختلفی که بر عهده یک فرد گذاشته شده است نشات بگیرد به عنوان مثال فردی هم مدیر است و هم پدر.مسئولیت : کسانی که مسئولیت و سرپرستی سایر افراد را بر عهده دارند به عبارتی عهده دار انگیزش– پاداش و تنبیه- برقراری ارتباط و هدایت کارکنان می باشند نسبت به کسانی که صرفا "وظایف سازمانی را انجام می دهند فشار روانی بالاتری را تجربه می کنند.تحرک جغرافیایی:برخی افراد مثل رانندگان و کسانی که شغل آنها تحرک جغرافیایی زیادی دارد مجبورند زندگی تکراری خود را رها کرده و همه چیز در زندگی آن ها مانند سیل متحرک می باشد .طبیعت حرکت در مشاغل باعث می شود که افراد کمتر از حمایت اجتماعی برخوردار باشند .در بعضی موارد تحرک به صورت دیگری رخ می دهد یعنی به شکل نقل و انتقال از یک شغل به شغل دیگر که بسیار پر فشار است.شیفت‌های کار: یکی از عوامل عصبی‌بودن و اضطراب در محیط کار، افزایش شیفت‌های کاری است. قبل از جنگ جهانی دوم فقط ۱۵ درصد از کارگران شب کار بودند، اما اخیراً تمایل به دستیابی به تولید بالاـ باعث شده که اکثر کارخانجات ۲۴ ساعته و در سه شیفت کار کنند.شیفت‌های کاری باعث به هم زدن ساعت بیولوژیک کارکنان شده که پیامد آن بروز خستگی، کج‌خلقی، بی‌خوابی، بی‌اشتهایی، عدم تمرکز و ضعف حافظه است. کارکنانی که به شکلی کم‌خوابی دارند و تولید هورمون سروتونین بدنشان به میزان ۲۰درصد کاهش پیدا می‌کند دچار افسردگی می‌شوند. کارگران شب‌کار دو برابر بیشتر نسبت به روز کارها تمایل به کشیدن سیگار دارند و احتمال حمله قلبی بعد از پنج سال در آنها دو برابر می‌شود.ساعت کار زیاد: مطالعات نشان داده که شرایط کاری در اکثر کارخانجات نسبت به گذشته مضرتر شده است. فشار به پرسنل جهت کار بیشتر و اضافه‌کار برای کسب بهره‌وری بیشتر باعث شده که کارکنان کمتر به مسائل خانوادگی بپردازند و احساس می‌کنند بین کار و روابط خانوادگی می‌بایست یکی را انتخاب کنند

که این مسئله باعث عدم رضایت آنها می‌شود.اذیت و آزارهای شغلی: عدم رسیدگی به شکایات و پرداخت غرامت به کارکنان، کارهای تکراری، رقابت غیرمعمول بین پرسنل و نادیده گرفتن خواسته‌ها باعث کاهش روحیه پرسنل، افزایش حملات روانی و خشونت‌های شغلی می‌شود.حقوق کم: عدم پرداخت حقوق و امکانات مناسب و اختلاف بین نتایج کار و ارزیابی عملکرد انجام گرفته؛ خصوصاً هنگامی که این اختلاف ناشی از تعصبات نژادی و مسائل جنسیتی باشد باعث ناامیدی در پرسنل می‌شودمشاغل پر استرس طبق گفته انستیتو ملی سلامت و امنیت شغلی، استرس شغلی از مواردی نشات می گیرد که اهم آنها عبارتند از: ۱ ساعت کاری طولانی و بدون توقف ۲ کار کردن بدون دخالت در روند تصمیم گیری‌ها ۳ عدم امنیت شغلی و تغییرات متناوب ۴- خطر فیزیکی ، با این حال بعضی از مشاغل، پر استرس تر از بقیه می‌باشند. البته نمی توان گفت که این مشاغل بد هستند، بلکه نیازمند افرادی می‌باشند با توانایی لازم و کافی برای تحمل استرس. این مشاغل عبارتند از : ۱ خرده فروشی: افراد در این حرفه باید بتوانند مشتری ها را متقاعد خرید و پرداخت پول کنند. ۲ پزشکان و پرستاران: این مشاغل چون اغلب با مرگ و زندگی افراد سر و کار دارند مسلما استرس زیادی را متحمل می شوند. ۳- حسابداری: سر و کله زدن با انبوهی از ارقام و اعداد به هم فشرده برای بر هم زدن تراز دید کافی است. این افراد نه تنها با امور مالی مشتریان درگیر هستند بلکه باید انبوهی از قوانین و فرمول‌هایی که هر سال تغییر می کنند را نیز به خاطر بسپارند. ۴ – معلمان: معلمان در هر سه مقطع تحصیلی ابتدایی، راهنمایی و دبیرستان با انبوهی از دانش آموزان با خلق و خو، تربیت و استعداد متنوع سر و کار دارند و از همه بدتر اینکه والدینی که هنوز فرزند خود را نشناخته اند از معلم انتظار دارند که ضمن تعلیم دروس ، تربیت را نیز به آنها آموزش دهند. ۵- آتش نشانی: آتش نشانان که آماده گزارشات تلفنی هستند باید بتوانند برای کمک های اورژانسی با هر درجه ای از وخامت- از یک تصادف اتومبیل ساده تا انفجار مهیب – پاسخگو باشند. ۶ – کشاورزان: این افراد از صبح تا شب با انبوهی از فعالیت فیزیکی سنگین مواجه هستند و به علاوه بلایای طبیعی غیر قابل کنترل نظیر سیل، آتش سوزی یا خشکسالی می‌تواند ماه ها تلاش آنها را نقش برآب کند. ۷- دلالان سهام:رقابت در این شغل بالاست و به علاوه به دلیل نوسان زود به زود در امور سرمایه ، هر لحظه باید آمادگی شکست را داشته باشند عوارض و اثرات استرس در محیط کار عوارض استرس شغلی در افراد مختلف متفاوت بوده و به عوامل بی شماری بستگی دارد مثل موقعیت و شرایط کاری مختلف— مدت زمان قرار گرفتن در معرض استرس و میزان استرس وارد شده به فرد.درزیر به برخی از عوارض فشار روانی در محیط کار اشاره خواهیم کرد :۱- ناکامی : سد شدن راه رسیدن به هدف است که منجر به رفتار هایی از جمله رفتارهای زیر می گردد:بی ارادگی:هنگامی که فردی به طور مداوم در شغلی با شکست مواجه می شودسعی می کند تلاش های خود را افزایش دهد ولی علی رغم این موضوع اگر باز هم شکست بخورد احتمالاـ "علاقه وی نسبت به کارش کاهش می یابد.پرخاشگری:وقتی که فردی به طور متوالی در براوردن نیاز خود ناکام می ماند ممکن است تقصیر و علت آن را به اشیا و افراد اطراف خود نسبت دهد و واکنش عصبی و رفتاری خود را متوجه شخصی بداند که فکر می کند دلیل اصلی ناکامی او باشدمثلا" کارمند ممکن است دلیل ناکامی خود را به رئیس مربوطه نسبت دهد.همین طور خودکشی،تسلیم،تثبیت،دلیل تراشی،واپس گرایی۲- کاهش رضایت شغلی: فشار روانی دارای اثر مستقیم بر رضایت شغلی افراد است .تحقیقات نشان می دهد کارهایی که کم اهمیت و یکنواخت هستند و در آن ها فرد آزادی عمل زیادی ندارد و نتایج بازخور نمی شود فشار روانی افزایش و رضایت شغلی کاهش می یابد. استرس شغلی و نارضایتی از کار دو فاکتور عمده مرتبط با خطرات و اثرات زیان بار محسوب می گردند بر اساس آمار اعلام شده توسط سازمان، بین المللی کار هر ساله در حدود ۱۲۰ میلیون صدمه شغلی و ۲۱۰ هزار حادثه منجر به مرگ در محیط های کاری سراسر دنیا رخ می دهد. این حوادث در تلفات زیادی را برای کارگران، شرکت ها و جامعه در بر دارد۳- غیبت : وقتی فردی دچار فشار روانی شدید در سازمان می گردد ممکن است سعی کند تا خود را از محیطی که این فشارها در آن قرار دارند دور کند به این ترتیب اقدام به غیبت از محیط می نماید.غیبت یکی از اثرات سازمانی مهم فشار روانی می باشدکه

تقریبا "همه محققان که در زمینه فشار روانی تحقیق کرده اند به وجود آن اتفاق نظر دارند .۴- تصمیم گیری: در صورتی که افکارافراد از برخی عوامل از جمله فشار های روانی تحت تاثیر قرار گیرد کیفیت و کمیت تصمیمات وی تحت تاثیر قرار خواهد گرفت.۵ -رفتارهای تهاجمی انفعالی: کارکنان گاهی برای تخلیه عصبانیت خود در محیط کارشان به رفتارهای غیرخشونت‌آمیز دست می‌زنند. امروزه این رفتارهای کارکنان پرهزینه‌تر، زیرکانه و پیچیده‌تر شده است که از این جمله می‌توان به خرابکاری‌ها، دزدی و ویروس‌های کامپیوتری اشاره کرد که همه ساله میلیاردها دلار به اقتصاد جهانی ضرر می‌رساند. ۶-جریانات منفی: عصبانیت در محیط کار باعث شکاف بین کارکنان و ایجاد محیطی خصمانه می‌شود. نارضایتی کارکنان باعث کاهش رضایت شغلی دیگر کارکنان خواهد شد که این مسئله باعث گسترش ناخرسندی در سازمان می‌شود مدیریت فشار روانی در سازمان استرس یا فشار عصبی می تواند به شکل سازنده و مخرب باشد .استرس سازنده موجب خلاقیت و نوآوری می شود و استرس مخرب عملکرد فرد را کاهش می دهد پس استرس را باید مدیریت کنیم.به طور کلی مدیریت استرس یا فشار روانی در سازمان عبارت است از شناخت و آگاهی از عوامل موجد استرس ،نشانه ها و علائم آن و سرانجام کنترل آن در سطح بهینه می باشد . اندی آلیس از کالج راسکین ،آکسفورد انگلستان اخیرا "در حال کار کردن بر روی پروژه ای مر بوط به استرس شغلی است او نشان داده است که استرس چگونه می تواند بر روی راندمان کاری کارمندان تاثیر بگذارد .وی توضیح می دهد که در مراحل اولیه ،استرس شغلی می تواند بدن را در وضیت اضطراری قرار داده و موجب شود تا راندمان کاری فرد افزایش یابد شخص در این زمان همواره به خود تاکید می کند که من باید کارهایم را بهتر انجام دهم اما اگر این شرایط نادیده گرفته شود و مورد بررسی قرار نگیرد بدن همچنان در حالت اضطراری باقی می ماند و در نتیجه بازده کاری به طور اتوماتیک کاهش پیدا کرده و سلامت فرد به خطر می افتد .آنچه ما نیاز داریم یافتن سطح بهینه و مطلوبی از استرس است.برای اینکه یک مدیر بتواند میزان فشار روانی و استرس را در بین کارکنانش کنترل کند نخست باید گرایشی مثبت نسبت به آن داشته و قادر به انتقال این گرایش به سایر افراد باشد.از آن جا که کارکنان ناگزیر مسائل شخصی خود را به درون سازمان انتقال می دهند و با توجه به اینکه پدیده استرس ،یک پدیده واگیر دار و قابل سرایت به سایر افراد می باشد مدیر باید از سرچشمه های خارجی فشار روانی آگاه باشد و بتواند با استفاده از راهکارهایی از بروز این پدیده در سازمان پیشگیری و آن را به حداقل رساند . در ادامه به برخی از این راهکارها اشاره شده است :۱. طراحی مجدد شغل : هدف عمده طراحی مجدد شغل باید افزایش آزادی عمل به نحوی باشد که کارگر خود کارش را کنترل نماید در بسیاری از موارد افزایش کنترل کارکنان بر کار خود موجب کاهش فشار روانی و آسیب می شود . در صورتیکه طراحی مجدد شغل امکان پذیر نباشد گردش یا چرخش شغلی می تواند فشار روانی را برطرف کند . ۲. هدف گذاری : فعالیت های هدف گذاری می تواند به مدیریت پیشگیری فشار روانی کمک کند . هدفهای روشن ، قابل اندازه گیری ، قابل مشاهده با محدوده زمانی معین و هزینه مشخص انگیزش کارکنان را بالا می برد ، ضمن آن که ابهام و تعارض در نقش را کاهش می دهد . ۳. مذاکره نقش :مذاکره نقش با تعریف نقش خاصی که در بافت سازمانی خود نقش کانونی نامیده می شود آغاز می گردد و انگاه فردی که نقش کانونی می پذیرد برداشت خود را از انتظارتی که از نقش می رود بیان می کند و اعضای مهم سازمان نیز انتظارات خود را از شخصی که نقش خاصی بر عهده گرفته مشخص می کنند .در نتیجه نقش مورد نظر خوب تعریف شده و هم فرد و هم سایر اعضای سازمان آسوده خاطر می شوند ۴. حمایت اجتماعی : گفتگو با یک دوست یا شرکت در محفل دوستانه و بذله گویی در اوقات ترس و فشار روانی و یا مواقع تنهایی می تواند آرام بخش باشد داشتن روابط اجتماعی مناسب به افراد کمک می کند فشار روانی را بهتر مدیریت کنند.یک توصیه عملی آگاه ساختن کارکنان از نظام های حمایت اجتماعی در داخل و خارج سازمان می باشد .برنامه های مدیریت مشارکتی و فعالیت های بهبود زندگی کاری ا ز منابع غنی حمایت اجتماعی به شمار می آیند . ۵. مدیریت زمان : مدیریت زمان شخص را قادر می سازد فعالیت های کاری و اوقات فراغت خود را اولویت بندی نماید و فشار

روانی ناشی از حجم کاری زیاد را به حداقل رساند . ۶. انتظارات واقع بینانه : لازم است افراد انتظارات و توقعات واقع بینانه ای از خود ، کار ، شغل و مردم اطراف خود داشته باشند . نتیجه گیری : با توجه به مباحث بالا روشن شد که لزومی ندارد که استرس به تمامی از زندگی حذف شود بلکه قدری از استرس برای یک زندگی سالم لازم می باشد .در واقع هدف ما از مدیریت استرس ایجاد سطح مطلوب و بهینه ای از فشار روانی می باشد که بتواند مولد و تقویت کننده فرد در رسیدن به اهدافش باشد . همان گونه که به تازگی در حوزه پزشکی نیز در یافته اند ، بهتر آن است که مداخله برای مهار کردن استرس با رویکردی (پیشگیرانه) صورت گیرد . از همین رو در طرح ریزی برنامه های مداخله باید در نظر داشت که استرس بیماری نیست تا پس از آشکار شدن نشانه های بیماری و پیامدهای آن ، نیاز به درمان داشته باشد بلکه رویکرد درست آن است که پیش از رخ دادن استرس از آن جلوگیری شود . یافته های پژوهشی حاکی از آن است که باید رهیافت اقتضایی را برای انطباق با عوامل فشار روانی به کارکنان آموخت . این کار می تواند با کمک به کارکنان جهت شناسایی عوامل فشار روانی زیان بار یا تهدید آمیز آغاز گردد .برای کمک به کارکنان جهت مدیریت و احتمالا-حذف بیشتر عوامل فشار روانی وخیم می توان از آموزش پشتیبانی مدیریتی سود جست . فهرست منابع ابزری، مهدی. سرایداریان ، حمید .(۱۳۷۶). سازمان ، مدیریت و فشارهای روانی ، انتشارات ارکانرضاییان ، علی .(۱۳۸۷). مدیریت فشار روانی ،انتشارات سمت عابدی ،برخورداری و دیگران ،بررسی استرس های شغلی و نارضایتی از کار در بندر شهید باهنر و ارتباط آن با حوادث مرگبار . آنالویی ، سعید .(۱۳۸۷). بررسی علل و عوامل فشارهای روانی در کارکنان (مطالعه موردی: سازمان فاوا شهرداری اصفهان(مدیریت منابع انسانی.(۲۰۰۶).مترجم مهدی رحمانی . ال آر راس ،رند ، ام آلتمای، الیزابت.(۱۳۸۱). استرس شغلی ،مترجم غلامرضا خواجه پور، ناشر : سازمان مدیریت صنعتی www.persianv.com

مفهوم استرس

مهدی رضایی

واژه استرس از لغت لاتین "Stringer" به معنی "سختی" گرفته شده است. استرس یک واکنش تطبیقی به یک عامل بیرونی است که پیامدهای فیزیولوژیکی، رفتاری، شناختی و روان شناختی زیادی برای هر فرد در پی داشته، فرد را از حالت عادی خارج می کند.هانس سلیه پزشک اتریشی،پدر استرس در مفهوم جدید آن، معتقد است استرس بیانگر عکس العملهای فیزیکی- شیمیایی، ذهنی و عاطفی بدن درمقابل رویداد ها و موقعیت های وحشتناک، هیجان آور، خطرناک و حساس است. استرس واکنش و پاسخی به موقعیت های فشار آور است یا حالتی قلمداد می شود که در آن فرد بر اثر محرکهای خارجی از وضعیت و حالت معمول خود خارج می شود و می کوشد خود را با آنها منطبق و سازگار نماید. واکنش روان تنی حاصل از این تلاش استرس نام دارد. استرس پاسخی است که فرد برای تطبیق با یک وضعیت خارجی متفاوت با وضعیت عادی، بصورت رفتار روانی یا جسمانی از خود بروز می دهد. نکات حائز اهمیت در مفهوم استرس ؛ پاسخ به استرس متمایز از استرس زاهاست؛ استرس صرفا یک تنش عصبی نیست؛ استرس ممکن است پیامدهای مثبت داشته باشد؛ استرس فرد را از حالت نرمال خارج می کند و فرد نمی تواند کارکرد معمول خود را داشته باشد؛ هر فردی استرس را به طور متفاوتی تجربه می کند؛ ایجاد سازمان بدون استرس یک رویا است؛ مفاهیم مرتبط با استرس • فشار عصبی(Nerve Pressure) •اضطراب(Anxiety •) تنش(Tension •)تحلیل رفتگی(Burn Out •) استرس ادراک شده •استرس درک شده به ادراک و تفسیر کلی فرد از تاثیر پذیری در برابر استرس زا ها اشاره دارد. افراد متفاوت، یک عامل استرس زای مشابه را به شکل های متفاوتی ادراک و تفسیر می کنند •نقش عامل فرهنگی در ادراک افراد از استرس • سندرم عمومی سازگاری • هانس سلیه (H.Selye) بیان می دارد که پاسخ معمول به رخداد هایی که استرس وارد می کنند، از یک الگوی نسبتاً سازگار به نام سندرم عمومی سازگاری

(GAS) تبعیت می کند. آن شامل سه مرحله است •: ۱- اخطار) ۲ •) Alarm- مقاومت(۳ •(Resistance- فرسودگی Exhaustion •)) مرحله اول: اخطار در این مرحله سطح اضطراب نسبتا پایین است. ارگانیسم در مواجهه با عامل فشار روانی از خود واکنش نشان می دهد. در این مرحله شخص از وجود استرس آگاه شده و ساز و کارهای مناسب را برای مقابله با آن آماده می کند. افزایش هوشیاری و آگاهی؛ تلاش زیاد برای کاهش اضطراب؛ بالا رفتن فشار خون؛ افزایش ضربان قلب ؛ بزرگ شدن مردمک چشم و کش آمدن عضلات از مشخصه های این مرحله است. مرحله دوم: مقاومت در این مرحله سطح اضطراب نسبتا بالا است. افراد در این مرحله منابع ذهنی، جسمی و احساسی خود را بکار می گیرند و قدری خود را با عامل فشار انطباق می دهند. فرد به مبارزه دست می زند(ستیز) یا از عامل فشار فرار می کند(گریز). احساس تهدید؛ زود رنجی و تحریک پذیری؛ احساس طاقت فرسایی و افسردگی از مشخصه های این مرحله است •.مرحله سوم: فرسودگی در این مرحله سطح اضطراب شدید است. در صورتی که فرد در مرحله مقاومت نتواند به سازگاری برسد، انرژی صرف شده برای مقابله، تعادل فرد را مختل کرده و وی دچار تحلیل رفتگی و فرسودگی می شود. احساس ترس، بی حمایتی، نگرانی، وحشت؛ از دست دادن کنترل؛ اختلال شخصیت؛ از دست دادن تفکر منطقی و گسستگی و بیماری از ویژگی های این مرحله به شمار می روند. پیامدهای استرس • پیامدهای فیزیولوژیکی •پیامدهای روانشناختی •پیامدهای شناختی •پیامدهای رفتاری • پیامدهای فیزیولوژیکی • تاثیر بر سیستم قلبی – عروقی: افزایش ضربان قلب، افزایش فشارخون، افزایش قند خون، سردی دستها و صورت، اختلال در ریتم قلبی •تاثیر بر سیستم عصبی – عضلانی:سردرد، اتساع عروق، لرزش، بی خوابی، درد مفاصل •تاثیر بر سیستم گوارشی:دردهای شکمی، گرفتگی عضلانی، تهوع، سوء هاضمه، اشکال در بلع، بی اشتهایی، کاهش حرکات روده •تاثیر بر سیستم تنفسی:افزایش تعداد تنفس، کاهش اسیدیته خون، سرفه های بی مورد • پیامدهای روانشناختی • اختلالات روان– تنی •خشم و عصبانیت •افسردگی •کناره گیری و انزوا •ترس و اضطراب •کابوس و وحشت شبانه •تنش و حساسیت •پیامدهای شناختی • کاهش و از دست دادن تمرکز حواس •کاهش خلاقیت •افت کیفیت تصمیم گیری و اتخاذ تصمیمات ضعیف •از دست دادن حافظه کوتاه مدت و بلند مدت •اختلالات فکری •افزایش خطا •فراموشی • افزایش توهم •پیامدهای رفتاری • کاهش عمدی کمیت یا کیفیت کار •ضرب و شتم در محیط کار •شتاب زدگی در سخن گفتن •تعجیل در انجام کارها •بی قراری و عدم توانایی در آرام گرفتن •توقف کار •غیبت و ترک خدمت • کناره گیری از دوستان و خویشان •ینه های استرس هزینه های قابل محاسبه: بیماری، بازنشستگی زودرس، فوت در حین خدمت، سوانح، صدمات، غیبت، مراقبت های بهداشتی. - هزینه های غیر قابل محاسبه: عملکرد ضعیف، مدیریت زمان ضعیف، تصمیم سازی نادرست، مدیریت غیرموثر،، تضاد و تعارض، فقدان تمرکز، کاهش خلاقیت •. عوامل ایجاد استرس علل فردی علل بین فردی علل سازمانی علل فرا سازمانی • علل فردی تضاد نقش ابهام در نقش تعدد نقش شخصیت مسئولیت سنگین کار کمتر یا بیشتراز ظرفیت فرد ناسازگاری در اهداف ناسازگاری بین ارزش ها، نگرش ها و احساسات اعتیاد به کار (پدیده کاروشی(Karoshi پایین بودن مهارت •علل بین فردی کار تیمی پدیده فشار گروهی در معرض خشونت یا ناظر آن بودن زورگویی و بی نزاکتی عدم انسجام گروهی وجود یا عدم وجود نیاز های مشترک عدم تعریف دقیق نقش در فعالیتهای گروهی اختلافات میان اعضای گروه

بررسی رابطه استرس شغلی وتعهدسازمانی کارکنان جهادمازندران

رابطه استرس شغلی وتعهد سازمانی کارکنان جهاد مازندرانمهدی ملکی

چکیده: در این مقاله رابطه بین استرس شغلی و تعهد سازمانی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان مازندران مورد بررسی

قرارگرفت. سوال اصلی تحقیق آن است که آیا بین استرس شغلی و تعهد سازمانی کارکنان جهاد کشاورزی رابطه معنی داری وجود دارد ؟این سوال اصلی منشاء سه سوال فرعی تحقیق شده است.روش تحقیق، روش توصیفی-همبستگی می باشد و برای این منظور از یک نمونه ۳۱۷ نفری از کارکنان سازمان با نمونه برداری تصادفی ساده استفاده شده است.ابزار اندازه گیری دو پرسشنامه می باشد.پس از جمع آوری داده ها از آزمون اسپیرمن برای پاسخگویی به سوالات استفاده شد و نتایج تحقیق نشان می دهد که میان استرس شغلی و تعهد سازمانی آنان رابطه معنی داری وجود نداشته و همچنین بین تعهد عاطفی و هنجاری با استرس شغلی کارکنان نیز رابطه معنی داری مشاهده نگردیده و تنها میان تعهد مستمر کارکنان با استرس شغلی رابطه معنی داری وجود دارد.در پایان مقاله پیشنهاداتی برای این عامل داده شده است.واژه های کلیدی: تعهد سازمانی ، تعهد مستمر ،تعهدعاطفی ، تعهد هنجاری ، استرس شغلی۱-مقدمهمدیران در ارتباط با مسائل گوناگون سعی در کنترل مداوم کارکنان خود دارند. تصور مدیران این است که وقتی شخصی در یک محل استخدام می شود باید تمام شرایط آن سازمان را بپذیرد. بعضی از مدیران برروی این مساله که رضایت کارکنان را می توان از طریق پاداش و ترغیب به انجام کار افزایش داد،پافشاری می کنند. شاید تصور مدیران این است که کارکنان ، زیردستان آنها هستند و بایدفرامین آنها را بپذیرند. اگرچه امروزه به دلیل اینکه کارکنان در زیر فشار مالی زیادی به سرمی برند بیشتر توجه و تمایل آنها به مسائل اقتصادی کار است ، ولی به تدریج کارکنان علاقه مند به انجام کارهای با مفهوم و خواهان استقلال شغلی بیشتری در کار خودهستند، تا بدین طریق احساس ارزشمندی به آنها دست دهد. یکی از مهمترین مسائل انگیزشی که امروزه با حجم گسترده ای در مطالعات روان شناسی صنعتی و سازمانی درغرب گسترش یافته ، مساله تعهد سازمانی است .از سویی بخش مهمی از عمر ما در محیط کاری سپری می شود و بسیاری از روابط و مناسبات اجتماعی ما در ساعات کاری شکل می گیرد . می توان از کار به عنوان بخش بسیار مهم و زندگی انسان یاد کرد با توجه به اهمیت ابعاد مختلف کار در زندگی انسانها ،می توان گفت که رضایت شغلی و تمایل به انجام کار نیز تاثیر بسزائی درنحوه خشنودی انسانها از وضیعت زندگیشان دارد. . از سویی دیگر سلامت روانی انسانها در گرو همین رضایت شغلی است چنانکه می توان گفت انسان هائی که دستخوش نارضایتی شغلی هستند ، دچار استرس های شدید در زندگی کاری ونیز خانوادگی و اجتماعی می شوند .بررسی های انجام گرفته نشان می دهد که تقریبا در تمامی مشاغل استرس وجود دارد . اما میزان و تاثیر آن به لحاظ نوع و ماهیت استرس و خصوصیات شغلی افراد در مشاغل گوناگون متفاوت است . به عنوان نمونه پژوهشی در سال ۱۳۷۳ در مورد بررسی رابطه عوامل فشار زای اجتماعی – روانی با اختلالات روانی انجام گرفت که مشخص گردید : رابطه مستقیمی بین عوامل استرس زا و فراوانی اختلالات روان تنی در قشر کارمند وجود دارد.۲-بیان مساله کارائی ،اثربخش وبهبود عملکرداز مهمترین اهداف یک سازمان محسوب می شودوهر سازمانی سعی در تقویت این ستادهها از طریق گوناگون دارد. قبل از هر سرمایه گذاری در هرزمینه ای بایداز موثربودن آن تاحد ممکن اطمینان حاصل پیدا کرد.بنابراین برای تقویت عملکردونیل به اهداف باید عوامل مرتبط و تقویت کننده را شناسائی نمود. پس از شناسائی وبررسی بایددر جهت تقویت آنهاگام برداشت یکی از این عوامل تعهد سازمانی است. تعهد سازمانی به عنوان وابستگی عاطفی و روانی به سازمان در نظر گرفته می‌شود که بر اساس آن فردی که شدیدا متعهد است، هویت خود را با سازمان معین می کند، در سازمان مشارکت می‌کند و در آن درگیر می شود و از عضویت در سازمان لذت می برد .بوکانان(۱۹۷۴) ، تعهد را چنین تعریف می کند:«تعهد نوعی وابستگی عاطفی و تعصب آمیز به ارزشها و اهداف یک سازمان است. وابستگی نسبت به نقش فرد در رابطه با ارزشها و اهداف سازمان ، به خاطر خود سازمان جدای از ارزشهای ابزاری آن. پرتر و همکاران (۱۹۷۸) تعهدسازمانی را به‌عنوان «درجه نسبی تعیین هویت فرد با سازمان و مشارکت و درگیری او در سازمان تعریف کرده اند» . در این تعریف، تعهد سازمانی سه عامل را شامل می شود ۱- اعتقاد به اهداف و ارزشهای سازمان ۲- تمایل به تلاش قابل ملاحظه به خاطر سازمان ۳- آرزو وخواست قوی وعمیق برای ادامه عضویت با سازمان. می یر و آلن مدل سه بعدیشان را

مبتنی بر مشاهده شباهتها و تفاوتهایی که در مفاهیم تک بعدی تعهد سازمانی وجود داشت، ایجاد کردند. بحث کلی آنها این بود که تعهد، فرد را با سازمان پیوند می دهد و بنابراین، این پیوند احتمال ترک شغل را کاهش خواهد داد [۱۳].آنها بین سه نوع تعهد، تمایز قائل می شوند. تعهد عاطفی اشاره به وابستگی احساسی فرد به سازمان دارد .تعهد مستمر مربوط به تمایل به باقی ماندن در سازمان به خاطر هزینه های ترک سازمان یا پاداشهای ناشی از ماندن در سازمان می شود. سرانجام تعهد هنجاری احساس تکلیف به باقی ماندن به عنوان یک عضو سازمان را منعکس می کند. فشار عصبی از مسایل بسیار حاد در سازمان‌های امروزی می‌باشد که سلامت جسمی و روانی نیروی کار را به خطرانداخته و هزینه سنگینی را به سازمان‌ها وارد ساخته است، فشار عصبی در ساز مان همچون آفتی فعالیت ها را تحلیل داده و از بین می برد .گروهی از صاحب‌نظران رفتار سازمانی، استرس ناشی از شغل را بیماری شایع قرن نامگذاری کرده‌اند شاید هم به راستی دوران ما عصر استرس‌ها است که در آن انسان بیش از هر زمان دیگر در معرض عوامل استرس زا قرار گرفته و مسایل و مشکلات زیادی از هر سو او را احاطه کرده است. استرس و یا فشاری عصبی موقعیتی درونی و خاص هر فرد است که در واکنش به مسئله ای در افراد مختلف به گونه ای متفاوت بروز میکند.و حتی ممکن است افراد در مقاطع مختلف واکنش های متفاوتی نسبت به یک مسئله از خود نشان دهد.فشار عصبی عکس العمل انسان جهت سازگاری با محرکها و الزامات فیزیکی و روانی می باشد [۷].باتوجه به دومتغیر اشاره شده (تعهدسازمانی و استرس شغلی) به عنوان دوعامل مهم در سازمان ها در این پژوهش به رابطه بین تعهد سازمانی و استرس شغلی پرداخته می شود .۳-ادبیات تحقیقمفاهیم و تعاریف تعهد سازمانیتعهدسازمانی مانندمفاهیم دیگررفتارسازمانی به شیوه های متفاوت تعریف شده است . اگر چه درباره تعهد سازمانی تعاریف متعددی یافته می شود ، ولی در بررسی که دو صاحب نظر به نام های میر و آلن در سال ۱۹۸۷ درباره تعهد سازمانی انجام داده اند ، مشخص شد که هریک از تعاریف تعهد سازمانی به یک از سه موضوع کلی ، وابستگی عاطفی ، درک هزینه ها و احساس تکلیف بر می گردد.معمولی ترین شیوه برخورد ، تعهد سازمانی آن است که تعهد سازمانی را نوعی وابستگی عاطفی به سازمان درنظر می گیرند. براساس این شیوه ، فردی که به شدت متعهد است ،هویت خود را از سازمان می گیرد، در سازمان مشارکت دارد و با آن درمی آمیزد و ازعضویت در آن لذت می برد [۵].پورتر و همکارانش (۱۹۷۴) تعهدسازمانی را پذیرش ارزشهای سازمان و درگیرشدن در سازمان تعریف می کنند و معیارهای اندازه گیری آن را شامل انگیزه ، تمایل برای ادامه کار و پذیرش ارزشهای سازمان می دانند.چاتمن و اورایلی (۱۹۶۸) تعهد سازمانی را به معنی حمایت و پیوستگی عاطفی بااهداف و ارزشهای یک سازمان ، به خاطر خود سازمان و دور از ارزشهای ابزاری آن «وسیله ای برای دستیابی به اهداف دیگر» تعریف می کنند[۴].تعهد سازمانی عبارت از نگرشهای مثبت یا منفی افراد نسبت به کل سازمان (نه شغل) است که در آن مشغول به کارند. در تعهد سازمانی شخص نسبت به سازمان احساس وفاداری قوی دارد و از طریق آن سازمان خود را مورد شناسایی قرار می دهد[۱]. شهید مطهری (۱۳۶۸) درباره تعهد چنین می گوید: تعهد به معنی پایبندی به اصول وفلسفه یا قراردادهایی است که انسان به آنها معتقد است و پایدار به آنها می باشد. فردمتعهد کسی است که به عهد و پیمان خود وفادار باشد و اهدافی را که به خاطر آنها و برای حفظ پیمان بسته است صیانت کند. شلدون تعهد سازمانی را چنین تعریف می کند:نگرش یا جهت گیری که هویت فرد را به سازمان مرتبط یا وابسته می کند. کانتر تعهدسازمانی را تمایل عاملان اجتماعی به اعطای نیرو و وفاداری خویش به سیستم های اجتماعی می داند.. به عقیده سالانسیک تعهد حالتی است در انسان که در آن فرد با اعمال خود و از طریق این اعمال اعتقاد می یابد که به فعالیتها تداوم بخشد و مشارکت موثرخویش را در انجام آنها حفظ کند. بوکانان تعهد را نوعی وابستگی عاطفی و تعصب آمیز به ارزشها و اهداف سازمان می داند، وابستگی به نقش فرد در رابطه با ارزشها و اهداف و به سازمان فی نفسه جدای از ارزش ابزاری آن[۵].مطالعه بارن و همکاران در جایی دیگر عوامل موثر برتعهد سازمانی به صورت دسته بندی زیر مطرح می شود :۱-تعهد به وسیله های جنبه های مختلف شغل تحت تاثیر قرار می گیرد . مشاغلی که میزان مسئولیت و اختیار واگذار شده در آن زیاد می باشد ، تکرار پذیری

آن کم ، و جذابیت آن زیاد می باشد ، متصدی چنین مشاغلی سطح بالائی از تعهد را از خود نمایش می دهند. از طرف دیگر فرصت های کم برای ارتقاء ، تنش های زیاد در شغل ، باعث سطح پائینی از تعهد سازمانی می شود .۲-تعهد سازمانی تحت تاثیر وجود فرصت های شغلی جایگزین قرار می گیرد . شانس بیشتر برای یافتن شغل دیگر ، و مطلوبیت بیشتر چنین جایگزین هایی ، باعث می شوند که فردتعهد کمتری نسبت به سازمان خود داشته باشد . ۳-تعهد سازمانی تحت تاثی ویژگی های فردی قرار می گیرد . کارکنان مسن تر ، و باسابقه کاری بیشتر و ارشدتر به آنهائی که به کار خود علاقه مند هستند ، سطح بالاتری از تعهد را گزارش می دهند .در گذشته ،اغلب پیشنهاد می شد که زنان به نسبت مردان ، تعهد کمتری نسبت به سازمان خود دارند ، یافته های اخیر نشان می دهد که چنین اختلافاتی در تعهد سازمانی وجود ندارد بلکه دو گروه تعهد یکسانی را از خود نشان داده اند .۴-در نهایت ، تعهد سازمانی به طور شدید تحت تاثیر عوامل مربوط به محیط کاری قرار می گیرد .افرادی که از سرپرستان خود راضی هستند و احساس می کنند در ارزش یابی عملکرد ، عدالت برقرار می شود و احساس می کنند که سازمان به فکر رفاه آنها می باشد ، سطوح تعهد بالاتری را از خود نمایش داده اند [۱۲]. مطالعه باتمن و همکاراندر مطالعه ای که توسط باتمن و استراسر در سال ۱۹۸۴ صورت گرفت ارتباط متغیرهای زیر با تعهد سازمانی سنجیده شده است .۱- رفتار تشویقی مدیر ۲- رفتار تنبیهی مدیر ۳- ویژگی های شغل ۴- تمرکز ۵- نیاز به موفقیت ۶- جایگزین های شغلی در خارج سازمان۷-استرس شغلی ۸- رضایت شغلی ۹- سن ۱۰- تحصیلات ۱۱- سابقه خدمت ۱۲- سابقه در مسیر شغلی تجزیه وتحلیل همبستگی بین این متغیرها و تعهد سازمانی نشان می دهد که تمام این متغیرها به استثنا جایگزین های شغلی و استرس شغلی با تعهد سازمانی رابطه مثبت دارند ولی جایگزین های شغلی و استرس شغلی با تعهد رابطه منفی دارند . همچنین این تحقیق نشان می دهد که تعهد سازمانی پیش شرط رضایت شغلی است نه رضایت شغلی پیش شرط تعهد سازمانی[۸].مطالعه آلن و می یردر مطالعه ای که توسط ((می یر و آلن)) در سال ۱۹۹۰ برای سنجش و تعیین پیش شرط های تعهد سازمانی صورت گرفته پیش شرطهای تعهد عاطفی به صورت زیر مطرح شده است :۱- چالش شغلی ۲- وضوح نقش ۳- وضوح اهداف ۴- مشکل بودن هدف ۵- پذیرش مدیریت : حدی که مدیریت پیشنهادات کارکنان را می پذیرد .۶- انسجام همکاران ۷- تبعیت سازمانی ۸- عدالت: حدی که با کارکنان به طور برابر رفتار می شود.۹- اهمیت شخصی : حدی که کارکنان احساس می کنند برای سازمان مهم هستند.۱۰- بازخور : حدی که کارکنان در رابطه با عملکردکاری خود ، بازخور دریافت می کنند.۱۱- مشارکت : حدی که کارکنان مجاز به شرکت در تصمیم گیری در رابطه با کارشان هستند[۹].مطالعه برانینگ و سیندر در تحقیقی که توسط برانینگ و سیندر (۱۹۹۳) صورت گرفته نقش میانجی و تعدیل کننده جنسیت و پست و مقام در ارتباط بین تعهد سازمانی و متغیرهای اثرگذار بر آن مورد توجه واقع شده است . در این تحقیق به منظور بررسی تاثیر تفاوتهای جنسی و تفاوت در پست و مقام در رابطه با تعهد سازمانی و عوامل موثر بر آن چهار گروه نمونه انتخاب شده اند:سرپرستان زن ، کارکنان زن ، سرپرستان مرد ، کارکنان مرد . عوامل موثر بر تعهد سازمانی به عنوان متغیر مستقل در چهار دسته زیر طبقه بندی شده اند : الف – رویه های اجتماعی ، شامل : سبک رهبری ، انسجام تیم و .....ب- آگاهی از موقعیت ، شامل : تضاد نقش ، وضوح نقش و ....ج- ارزیابی شخصی شامل احساس شایستگی فردی .د- رضایت شغلی شامل رضایت از کار ، رضایت از همکاران ، رضایت از حقوق ، رضایت از فرصتهای ارتقاء[۶].تعاریف استرس استرس به معنای فشار واژه ای است که از فیزیک به عاریت گرفته شده است و امروزه برای بیان فشار روان تنی کاربرد عام یافته است . به عبارت کلی استرس حالتی است در درون و تن که ناشی از وارد شدن فشارهای روحی یا جسمی به فرد است . بنابراین شاید فشار عصبی معادل دقیقی برای استرس نباشد . چرا که استرس حالتی ناشی از فشار است نه خود فشار اما با اندکی اغماض می توان استرس را همان فشار عصبی معنی کرد . در لغت نامه پزشکی Steadman استرس چنین تعریف شده است :۱- استرس عکس العمل (واکنش) بدن حیوان به نیروهای مضر طبیعت ، عفونت ها و حالات مختلف غیر

طبیعی است که تعادل روانی را به هم می زند.۲- استرس نیروی مقاومتی است که در نتیجه یک نیروی وارده خارجی در بدن بوجود می آید.۳- در روانشناسی ، استرس یک نیروی فیزیکی یا روانی است که به هنگام وارد شدن بر شخص باعث فرسایش یا عدم تعادل می شود[۳].مورهد و گریفین استرس را بعنوان عکس العمل فرد برای سازگاری نسبت به محرکی که الزامات فیزیکی و روانی گسترده ای را برای او بوجود می آورد تعریف کرده اند[۷].در تعریفی دیگر استرس را پاسخی دانسته اند که فرد برای تطبیق با یک وضعیت خارجی غیر عادی به صورت رفتاری روانی یا جسمانی از خود بروز می دهد.. در این تعریف استرس عبارت از عکس العمل های فرد در مقابل موقعیت های تهدید کننده در محیط می باشد [۱].عوامل استرس زا بسیاری از عوامل می تواند باعث ایجاد فشار عصبی شوند شکل (۱) فشارهای عصبی سازمانی را نشان می دهد که شامل عواملی از محیط کار می باشد و می تواند باعث ایجاد فشار عصبی در کارکنان شود. فشارهای عصبی سازمانیفشارهای عصبی سازمانی عواملی از محیط کار هستند که می توانند باعث ایجاد فشار عصبی شوند چهار مجموعه کلی فشار عصبی سازمانی عبارتند از :

۱) الزامات شغلی

عوامل ایجاد فشار عصبی در مشاغل می باشند . به عنوان مثال بعضی از شغلها بیش از سایر مشاغل دارای فشار عصبی م یباشند . مشاغل جراحی ، کنترل ترافیک هوایی و هدایت تیمهای فوتبال حرف های ، در مقایسه با شغلهایی مانند پزشک عمومی ، مسئول بار هواپیما و مسئول آموزش تیم تحت فشار عصبی بیشتری هستند .۲) الزامات فیزیکیبستگی به مکان شغل دارد . یکی از عوامل مهم درجه حرارت است . به عنوان مثال ، ممکن است کار کردن در فضای آزاد هنگامی که درجه حرارت بی نهایت زیاد است ، منجر به ایجاد فشار عصبی شود . این موضوع در مورد دفتر کاری که حرارت نامناسب دارد و سرد است نیز صدق می کندطرح دفتر کار نیز می تواند مشکل آفرین باشد . به عنوان مثال دفترهایی که دارای طرح نامناسبی می باشند ممکن است باعث شوند که افراد نتوانند محیطی خصوصی برای خود داشته باشند ویا اینکه نتوانند مراودات اجتماعی خیلی زیاد و یا خیلی کم را تحمل کنند . مراودات اجتماعی خیلی زیاد ممکن است باعث جدایی فرد از وظیفه اش شده ، در حالیکه مراودات اجتماعی خیلی کم ممکن است به خستگی و یا انزوا منجر شود . به همین ترتیب نور کم ، نبود فضای کافی و نظایر آن می تواند منجر به ایجاد فشار عصبی شود .۳) الزامات نقشالزامات نقش نیز می تواند مبنای ایجاد فشار عصبی باشد . نقش عبارت است از مجموع رفتارهای سازمانی در یک گروه یا سازمان که با یک شغل سازمانی همراه شده باشد . فشار عصبی ممکن است ناشی ازالف) ابهام نقش (روشن نبودن انتظاراتی که از فرد دارند)ب)تضاد نقش (ناهماهنگی بین دو یا چند نقش باشد .)۴) الزامات درون شخصیآخرین مجموعه از عوامل ایجاد کننده فشار عصبی از سه الزام مراوده با دیگران تشکیل شده است که می تواند در یک محیط سازمانی مقابل فرد قرار گیرد .الف) فشارهای گروهی :مثل فشار برای محدود کردن تولید ، فشار برای انجام هنجارهای گروهی و نظایر آن می باشند .ب) سبک رهبری :سبک رهبری نیز می تواند باعث ایجاد فشار عصبی شود . فرض کنید فردی نیازمند حمایت اجتماعی رهبر خود می باشد ، اگر رهبر مورد نظر تا حدودی خشن بوده و توجه و دلسوزی چندانی نسبت به او نشان ندهد، احتمالاً احساس فشار عصبی خواهد کرد .ج)شخصیت :شخصیت و رفتار نیز ممکن است باعث ایجاد فشار عصبی شود . تضاد ، زمانی به وجود می آید که دویا چند نفر با وجود تفاوتهایی که با هم دارند ، مجبور به همکاری باشند [۷].نتایج تحقیقات مشابه پیشیندر تحقیقی تحت عنوان رابطه بین تعهد سازمانی و استرس شغلی در مدیران بیمارستانهای آموزشی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان ۱۳۸۶ که توسط یعقوبی،محمدیان و جوادی انجام شد به این نتیجه رسیدند که بین استرس شغلی مدیران و بعد عقلایی تعهد رابطه معنی داری مشاهده شده است. بین استرس شغلی مدیران و بعد هنجاری و عاطفی تعهد رابطه معنی داری مشاهده نشد.و در نهایت بین استرس شغلی مدیران و بعد تعهد سازمانی رابظه معنی داری مشاهده نمی شود.انگل و پری پژوهشی در زمینه تعهد سازمانی انجام دادند و نتیجه گرفته اند که تعهد سازمانی با عواملی چون سازگاری ، ترک شغل ، استرس و میزان عملکرد رابطه دارند اما با میزان کم کاری و غیبت از شغل

رابطه ای وجود ندارد[۱۴].کاتلین دال در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه سبک رهبری و تعهد سازمانی با تاثیر استرس به این نتیجه دست یافته است که بین استرس و تعهد رابطه ای وجود ندارد ودر این تحقیق وی استرس را بعنوان عامل واسط در نظر گرفته است [۱۱].چنگ بر تحقیقی که برروی پرستاران کشور تایوان انجام داده است به این نتیجه رسیده است که استرس برروی تعهد سازمانی تاثیر داشته که آن نیز بنوبه خود برچگونگی رفتار سازمانی فرد تاثیر می گذارد[۱۰].۴-هدف تحقیقهدف این تحقیق این است که رابطه بین استرس شغلی و تعهد سازمانی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان مازندران را بسنجد.در راستای این هدف کلی رابطه استرس شغلی با ابعاد تعهد سازمانی در مدل می یر و آلن نیز مورد بررسی قرار می گیرد که اهداف جزئی تحقیق به شمار می آیند.۵-سوالات تحقیق سوال اصلی: آیا بین استرس شغلی و تعهد سازمانی کارکنان جهاد کشاورزی رابطه معنی داری وجود دارد ؟سوالات فرعی :۱- آیا بین استرس شغلی و تعهد عاطفی کارکنان جهاد کشاورزی رابطه معنی داری وجود دارد ؟۲- آیا بین استرس شغلی و تعهد مستمر کارکنان جهاد کشاورزی رابطه معنی داری وجود دارد ؟۳- آیا بین استرس شغلی و تعهد هنجاری کارکنان جهاد کشاورزی رابطه معنی داری وجود دارد ؟۶-روش تحقیقبا توجه به هدف تحقیق و ماهیت موضوع ،روش تحقیق از نوع توصیفی- همبستگی می باشد. جامعه آماریجامعه آماری در پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان جهاد کشاورزی استان مازندران می باشد. که در زمان انجام تحقیق تعداد کارکنان۱۸۱۴ نفر می باشند.نمونه آماری و روش نمونه گیری برای تعیین حجم نمونه آماری به جدول کرجسی و مورگان مراجعه شد و از جامعه آماری مورد مطالعه به صورت نمونه گیری تصادفی ساده ۳۱۷ نفر از کارکنان جهاد کشاورزی استان مازندران انتخاب شده است .که از پرسش نامه های پخش شده ۳۰۹ عدد عودت شده بودند.روش گردآوری اطلاعاتاطلاعات موردنیاز برای این تحقیق بر اساس دو پرسش نامه جمع آوری شده است .از پرسشنامه اول برای تعیین سطح استرس شغلی کارکنان و از پرسشنامه دوم (می یر و آلن) برای اندازه گیری تعهد سازمانی کارکنان استفاده شده است .برای تعیین روایی این پرسشنامه ها از روش روایی قضاوتی استفاده شده است . این پرسشنامه ها مو رد تأیید اساتید رشته مدیریت قرار گرفته است. و برای تأیید پایایی پرسشنامه ها نیز از روش محاسبه ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است . که برای پرسش نامه استرس شغلی ، ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۹۲و برای پرسشنامه تعهد سازمانی(میر و آلن) ۰/۸۴بدست آمد و از آنجائیکه بالاتر از ۰/۷ بدست آمد از نظر پایایی مورد تایید قرار گرفتند .روش تجزیه و تحلیل اطلاعات تحقیقدر این پژوهش هم از آمار توصیفی وهم ازآمار استنباطی جهت تجزیه وتحلیل اطلاعات استفاده شده است.در تحلیل توصیفی از توزیع فراوانی و محاسبه شاخصهای مرکزی استفاده شده و درتحلیل استنباطی از آزمون ناپارامتری ضریب همبستگی رتبه ای اسپیرمن استفاده شده است . ۷-یافته های توصیفی تحقیقدر پژوهش حاضر به منظور تعیین ویژگی های جمعیت شناختی تعداد شش سوال در پرسشنامه مطرح شده است که عبارتند از سن ، جنس ، سابقه خدمت اداری ، میزان تحصیلات ، رشته تحصیلی و پست سازمانی. براساس اطلاعات حاصل از استخراج پاسخ های تعداد ۳۰۹ نفر از اعضای نمونه تعداد ۲۵۸نفر مرد و تعداد ۵۱ نفر زن می باشند و تعداد ۲۴ نفر سن بین۲۰ تا۳۰ سال و تعداد ۴۵ نفر سن بین۳۱تا۴۰ سال و تعداد ۱۵۷نفر سن بین ۴۱ تا۵۰سال و تعداد۸۳ نفر بالای ۵۰ سال سن دارند . تعداد ۲۳نفر دارای سابقه خدمت اداری کمتر۵ سال و تعداد ۱نفر دارای سابقه خدمت اداری کمتر۱۰ سال وتعداد ۳۵نفر دارای سابقه خدمت اداری بین ۱۰ تا ۱۵ سال و تعداد۵۲ نفر دارای سابقه خدمت اداری بین ۱۵ تا۲۰ سال و تعداد ۱۹۶نفر دارای سابقه خدمت اداری بالای ۲۰سال می باشند. تعداد۱۱ نفر دارای تحصیلات زیر دیپلم و تعداد نفر۵۶ دارای تحصیلات دیپلم و تعداد ۵۶نفر دارای تحصیلات فوق دیپلم و تعداد ۱۶۴نفر دارای تحصیلات لیسانس و تعداد ۲۲نفر دارای تحصیلات فوق لیسانس و بالاتر می باشند تعداد ۱۳۰ نفر دارای رشته تحصیلی انسانی و تعداد ۱۴ نفر دارای رشته تحصیلی ریاضی و تعداد ۱۴۲ نفر دارای رشته تحصیلی تجربی و تعداد ۲۳ نفر دارای رشته تحصیلی فنی می باشند. تعداد ۹۸در پست پشتیبانی و اداری و تعداد ۱۴۶نفر در پست کارشناس و تعداد ۴۱نفر در پست کارشناس مسئول و تعداد ۲۴نفر در پست مدیریت بودند. ۸-آزمون سوالات در این قسمت ابتدا

به سوالات فرعی و در پایان به سوال اصلی پاسخ داده می شود.۱-آیا بین استرس شغلی و تعهد عاطفی کارکنان جهاد کشاورزی رابطه معنی داری وجود دارد ؟نتیجه آزمون: با استفاده از روش آزمون غیر پارامتریک ضریب همبستگی اسپیرمن در نرم افزار spss با توجه به این که سطح معنی داری محاسبه شده بیشتراز پنج درصد است (sig ‌ ۰/۰۵) بوده بنابراین به این نتیجه رسیده ایم که میان تعهدعاطفی و استرس شغلی رابطه ای معنی داری وجود ندارد.ضریب همبستگی سطح معنی دار تعداد۱۲. ۰۶۸. ۳۰۹ ۲-آیا بین استرس شغلی و تعهد مستمر کارکنان جهاد کشاورزی رابطه معنی داری وجود دارد ؟نتیجه آزمون: با استفاده از روش آزمون غیر پارامتریک ضریب همبستگی اسپیرمن در نرم افزار spss با توجه به این که سطح معنی داری محاسبه شده کمتراز پنج درصد است (۰۵ / sig

[۸]Ab Rahman Nik Mutasim ۲۰۰۲ " Commitment to organization versus commitment to profission " Journal pengurusan ۲۱ , pp . ۷۷-۹۴[۹]Allen, N.J.& Meyer, J.P.(۱۹۹۰) “The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization”. Journal of Occupational Psychology, Vol.۶۳, PP:۱-۱۸.[۱۰]Chu,IC.The impact of social support and job strees on public health nurses orgazinational citizenship behaviors in rural Taiwan.Public health nurses ۲۰۰۶۲۳(۶):۴۹۶.[۱۱]Kathleen D.Leader ship style and organizational commitmentMediating Effect of Role Stress.Joumal of Managerial Issues ۲۰۰۸۱۰(۱):۱۰۹-۳۰.[۱۲]Mayer, R.C & Schoorman, D.F “Differnting antecedents of organizational commitment: a test of march and simon modle”, Journal of organization behavior, Vol ۱۹ no ۱ (۱۹۹۸). [۱۳]Meyer JS,Herscovitch L,Topoinytsky L.Affective,continuance,and normative commitment to the OrganizationA Meta-analysis of Antecedents,correlate and consequence.journal of Vocational behavior ۲۰۰۱۶۱:۲۰-۲۵.[۱۴]Mossadeghrad AM.A survey about the relationship between job satisfaction and organizational commitment among staffs of Isfahan University of Medical Sciences hospitals]Research Project.[School University of Medical Sciences۲۰۰۵.]Persian [Study The Relantionship Job Strees and Organiztional Commitment to employee Agriculture Organization mazandaran provinceAbstract:In this paper the relationship between job stress and organizational commitment to employee Agriculture Organization Mazandaran province were analyzed.The research major question is whether between job stress and organizational commitment Agriculture employee significant relationship exist?The major question has been the origin of three questions for this research.Research methods, is correlation- survey and For this purpose a sample of ۳۱۷ people from its members, with simple random sampling is used.Two questionnaires is measuring instrument. After collecting data from Spearman test was used to answer questions.And the results indicate that job stress and organizational commitment among them there was not significant relationship and similarly, affective and normative commitment to employees with job stress was not significant relationship and Only the

continuous commitment of employees with job stress and significant relationship exists.The end article is given suggestions for this factor.Key words: organizational commitment, continuous commitment, affective commitment, normative commitment, job stress

مدیریت استرس و اضطراب درکارکنان

عباسعلی عماری استرس فشار و فرسایش بدن به هنگامی است که با محیط پیوسته در حال تغییر سازگار شویم. چنین تغییراتی آثار جسمانی و هیجانی بر ما می‌گذارد و می‌تواند احساسات مثبت یا منفی ایجاد کند. در صورت مثبت بودن ، اثرات استرس ما را ناگزیر به عمل می‌کند، هوشیاری تازه و چشم انداز مهیج جدیدی برای ما به ارمغان می‌آورد.چگونه می‌توان استرس را از زندگی خود حذف کرد؟استرس مثبت بر تازگی و ابتهاج زندگی می‌افزاید. همه ما با تحمل میزان معینی از استرس زندگی می‌کنیم. سر رسیدن مهلت ، رقابتها ، برخوردها و حتی ناکامی‌ها و نگرانی‌ها به زندگی‌ها عمق و غنا می‌بخشد. هدف ما حذف استرس نیست، بلکه فراگیری چگونگی استفاده از آن به منظور کمک به خود است.استرس کمتر از حد ، عامل خمودگی است و در ما احساس خستگی و رخوت بر جای می‌گذارد. از سوی دیگر ، استرس مفرط تنش ایجاد می‌کند. آنچه ما بدان نیازمندیم، یافتن سطح بهینه و مطلوبی از استرس است که ما را برمی‌انگیزد، ولی ما را در خود غرق نمی‌کند.چگونه می‌توان فهمید سطح بهینه استرس برای افراد چیست؟سطح واحدی از استرس که برای همه انسانها بهینه باشد، وجود ندارد. هر یک از ما مخلوقاتی منحصر به فرد با نیازهای ویژه هستیم. بنابراین ، آنچه برای یک شخص ناراحت کننده است، چه بسا برای دیگری شادی آفرین باشد. حتی وقتی ما روی ناراحت کننده بودن رویدادهای خاص توافق داریم، احتمالا ـ در واکنشهای روان شناختی و فیزیولوژی به آن حادثه با هم تفاوت داریم.شخصی که شیفته مذاکره و حل اختلاف و تحرک شغلی است، اگر شغلی یکنواخت و بدون تحرک داشته باشد، در فشار و استرس قرار می‌گیرد. در حالی که شخصی که به شرایط ثابت علاقه‌مند است، وقتی در شغلی قرار گیرد که وظایفش از تنوع بالایی برخوردار باشد، به احتمال زیاد خود را در تنگنای استرس احساس می‌کند. قبل از قرار گرفتن در معرض تغییرات آزار دهنده ، این موضوع که استرسهای شخصی ما چه هستند و میزان تحمل ما در برابر آنها چقدر است، به شیوه زندگی و سن ما بستگی دارد.اکثر بیماریها با استرس مداوم مرتبط می‌باشند. اگر شما علائم استرس را تجربه می‌کنید و اگر استرس در سطحی فراتر از سطح بهینه استرس شما قرار دارد، باید از استرس زندگی خود بکاهید و یا توانایی مقابله و اداره استرس خود را بهبود بخشید.چگونه می‌توان استرس را بهتر اداره کرد؟شناسایی استرس مداوم و آگاه شدن از اثرات آن بر زندگی ما ، برای کاهش اثرات زیان آور آن کافی نیست. همانطوری که منابع زیادی برای استرس وجود دارد، امکانات بسیاری هم برای اداره آن وجود دارد. ولی آنچه بدان نیازمندیم، تلاش برای تغییر است.راهکارهای مدیریت اضطراب در دوره های آموزشی به تفصیل توضیح داده می شود. مدیریت استرس واضطراب درکارکنانمدیریت و اضطراب را چند گونه می توان به هم ربط داد .سه نمونه اش را بخوانید۱- وضعیتی که در آن همه چیز آشفته است و همه نگران، و کسی توان تصمیم گیری ندارد۲- مدیریت اضطراب زا : منظور مدیر یا مدیریتی است که به اشکال و طرق گوناگون در زیر دستانش دلهره و تشویش می آفریند انگیزه این گونه مدیران که گاه ناخودآگاه اضطراب آفرینی می کنند بازدهی بیشتر در کاریا. اما پیش می آید که از سر نابلدی اوضاع را به هم می ریزند و باعث به هم ریختن نظم ، و ایجاد تشویش در کارکنان، به خصوص کارکنان وظیفه شناس می شوند. البت ده حتما شما هم کم ندیده اید مواردی از این گروه را که خود اوضاع را خراب می کنند و کارکنان را بازخواست. نزد این دسته عدم موفقیت در کارها و پس ماندگی همیشه تقصیر و یا توطئه دیگران است. فکر کنید با چنین مدیریتی فهرستنویس چگونه باید شماره بازیابی را صحیح بدهد و کتابدار میز امانتبا

چهوضعیت عصبی و روانی باید پاسخگوی مراجعان باشد.مدیریت اضطراب زدا : مدیری که رهبر است. او مجموعه و کارکنان را خوب می شناسد، در حوزه کاری متخصص و در کارهای شخصی و اداری اش منظم است. به قول خارجی ها دیسیپلین دارد. دلسوز است و دلسوزی اش را نه با آسان گیری در امور جدی ، که در مواقع اضطراب به کارکنانش نشان می دهد. می پرسید چگونه؟او برای همه کارها برنامه ریزی انعطاف پذیری دارد. به بهبود کار می اندیشد . نظم و انتظام کارها را با مطالعه و با توجه با مباحث و آموزه های علمی و تخصصی برقرار کرده و آن را شخصی نمی داند. برای" ماندن "انتظام امور را به هم نمی زند و در حوزه های تخصصی که با روابط و سلیقه های شخصی ملازم نیست، مقابل " بالا دستی ها "دست تسلیم بالا نمی برد. او فشارهای "بالادستی ها "را، وقتی غیر منطقی و غیر تخصصی است، و برخاسته از سفارش ها و توصیه های خاص، خود مدبرانه تحمل می کند و در این موارد کارکنانش را از اضطراب های ناشی از ندانم کاری" بالا دستی ها "در امان نگه می دارد. مسوولیت قصورو تقصیر کارکنانش را خود می پذیرد. کمتر همرنگ و همصدای همترازانی می شود که نه اصول مدیریت می شناسند و دانش و تخصص لازم را دارند یافته های حاصل از تحقیقات پژوهشی نشان داده اند که : ۱ – اضطراب در وظایف آسان تاثیری بر عملکرد ندارند. ۲ – اضطراب در وظایف دشوار موجب تضعیف عملکرد می شود., مهمترین نتیجه جنبی حاصل از این تحقیق که پیشنهاد گردیده در آینده مورد مطالعه و بررسی بیشتر قرار گیرد ، تاثیر مثبت و یا ارتباط مستقیم اضطراب با کمیت انجام وظایف و مسئولیتها و همچنین ارتباط معکوس آن با کیفیت کار استمقدمه:به مجموعه واکنش ها و کنش های پدیده ها ، رفتار گفته می شود . شناخت و شناسائی این رفتار ها امکان پیش بینی ، کنترل و تغییر رفتار پدیده ها را میسر می سازد . در مقوله تجارت و بازار ، مطالعه رفتار مشتری ، رفتار کارکنان ، رفتار سازمان ، رفتار رقبا و سایر اجزا از اهمیت بسزائی برخوردار است که باید با روش های علمی وتحقیقاتی به آن پرداخته شود . مثلا بررسی و شناخت رفتار مشتری با محصول ، ما را در زمینه تغییر روش های فروش ، تولید ، توزیع و قیمت راهنمائی می کند . مطالعه رفتار کارکنان و واکنش های فردی و یا گروهی آنان می تواند تحلیل های بسیار مفیدی را برای پیش بینی ، کنترل و تغییر هنجار های رسمی و غیر رسمی درباره شخصیت ، ادراک ، نگرش ، یادگیری و آموزش افراد در اختیار مدیران قرار دهد تا امکان دستیابی به راهکار های تقویت هنجار ها و یا حذف ناهنجار ها برای ایشان فراهم آید . سازمان نیز تحت تاثیر نیروهای محیطی ، دارای واکنش هائی می باشد که رفتار سازمانی نام دارد.مواردی چون فرهنگ سازی ، جایگاه سازمانی و ... از جمله رفتارهای سازمانی هستند که همواره در تحلیل های کلان از یک موسسه و بنگاه اقتصادی ، مورد توجه قرار می گیرند . برای یررسی و شناخت رفتار ها ، مطالعات و روش های فراوانی وجود دارد که در چارچوب روش های علمی و تخصصی انجام می شود . از این رو با توجه به اهمیت موضوع توصیه می شود . سازمان ها ، موسسات و بنگاه های اقتصادی با مشاوره کارشناسان به بررسی رفتار های فردی ، گروهی و یا سازمانی خود اقدام نمایند. در این بخش ، برخی از نتایج کلی مطالعات رفتار شناسی را درباره استرس و اضطراب کارکنان و مدیران را پی می گیریم.آدمی برای آنکه به طرز بهنجاری به کار و کوشش بپردازد بایستی کمی استرس احساس کند . بر انگیختگی هیجانی ملایم ،آدم ها را در جریان کاری که به عهده دارند هشیار نگه می دارد . آدمی هنگام روبرو شدن با استرس با آن دسته از الگو های رفتاری روی می آورد که پیش از آن برایش کارائی نداشته است . به عنوان مثال ، یک آدم محتاط ممکن است محتاط تر هم بشود و سرانجام به کلی کناره بگیرد . و یک آدم پرخاشگر ممکن است کنترل خود را از دست بدهدو بی مهابا همه چیز را در هم بکوبد .عموم مردم بیشتر وقت مفید خود را در محیط کار می گذرانند به همین دلیل شرایط محیط کاری تاثیرات بسزائی را در تامین سلامت روانی افراد را دارد . به اختصار برخی ار عوامل که تاثیر زیادی در ایجاد استرس ناشی از کار دارند در ذیل ذکر گردیده است .۱- شرایط کاری:عواملی چون شرایط نا مطلوب کاری ، تند کاری ، تلاش طاقت فرسای فیزیکی ، ساعات بسیاری را در محیط کار گذراندن و پرکاری مفرط ، موجب اختلال در سلامت روانی می شود .کار خسته کننده و تکراری و محیط نامطلوب فیزیکی و روانی از جمله : سروکار داشتن با افراد

تند خو و همکاران پرخاشگر علاوه بر اختلال سلامت روانی موجب کاهش سلامت جسمانی نیز می شود این افراد زودتر و بیشتر از افراد دیگر به بیماری مبتلا می شوند و دیرتر بهبود می یابند .۲-تراکم کاری:بعضی افراد زمانی که خیلی نزدیک به دیگران کار می کنند احساس ناراحتی می کنند در حالی که اگر عده ای در کنار بقیه کار نکنند احساس تنهائی می کنند . در هر حالت تراکم کاری (مثبت یا منفی) می تواند ایجاد استرس نماید.۳-ابهام نقش:اگر شخص اطلاع کافی از شغل و کاری که به عهده گرفته نداشته باشد بدین معنی که اهداف کاری وی چنانچه باید و شاید واضح و صریح نباشد و او نتواند با این اهداف و انتظارات خود ، همکاران و مسئولیت های محوله ارتباط درستی برقرار سازد این حالت باعث ایجاد نارضایتی شغلی و استرس و اضطراب در کارمند می شود .۴-تعارض شغلی:اگر شخص در محیط کار خود با وظایف یا نیازهائی مواجه شود که واقعا علاقه ای به انجام آنها نداشته و یا اینکه تصویری از انجام آن کارها در ذهن نداشته باشد . متداول ترین مورد در این زمینه هنگامی دیده می شود که فرد بین دو گروه مختلف که دو خواست و دو هدف متفاوت دارد واقع شود و به دو سو کشیده شود و یا در شرایطی قرار گیرد که بین خواسته ها و انتظاراتی که از او می رودتعارض وجود داشته باشد .افرادی که به مشاغل اداری و تخصصی اشتغال دارند بیشتر از بقیه در معرض این فشار ها قرار داشته و آسیب پذیر ترند .۵-مسئولیت:موجب استرس است و به نحو چشمگیری به افسردگی ، اضطراب و روانپریشی منجر می شود . هر چه میزان مسئولیت فرد در مقابل دیگران بیشتر شود وی باید دقت و زمان بیشتری را در واکنش و برخورد با سایرین صرف کند و در نتیجه استرس نیزبیشتر خواهد شد .۶-روابط با مافوق:در شرایطی که کارکنان رئیس خود را فردی با فکر و ملاحظه کار احساس می کنند روابط دوستانه ای ایجاد می شود که بر اساس اعتماد متقابل ، احترام و صمیمیت بوده ، موجب عدم بروز استرس بر کارکنان خواهد شد . کارکنانی که احساس کنند رئیس مراعات آنان را نمی کند و نسبت به منافع آنان بی تفاوت است تحت استرس بوده و بیستر در معرض اختلال روانی هستند .۷- روابط با زیر دستان:دعوت به تقسیم کار و مشارکت می تواند در برخی از مدیران ایجاد استرس از جمله احساس تنفر و اضطراب گردد .۸- روابط با همکاران:نبودن روابط خوب بین همکاران عامل اساسی و محور بی اعتمادی ، عدم صمیمیت و رقابت نا سالم یکی از عوامل مهم ایجاد استرس است .۹-عدم امنیت شغلی:در شرایط فعلی دنیا هیچ شغلی دائمی نیست و حفظ شغل و بقای آن بستگی به میزان فعالیت خود فرد دارد ولی عدم آگاهی از این موضوع موجب ترس از کنار گذاشته شدن و بازنشستگی یکی از فشار های روانی است . ترس از تنزل مقام یا کنار گذاشته شدن در افرادی که می دانند به مدارج بالا و بالا ترین سطح پیشرفت در کار خود رسیده اند بسیار شدید تر است . این افراد به پرکاری می پردازند تا همچنان خود را در اوج نگهدارند و در عین حال می کوشند عدم احساس امنیت شغلی را مخفی کنند و بدین ترتیب بیش از پیش در معرض استرس قرار می گیرند .استرس نوعی نیاز جسمی یا ذهنی است که در ما پاسخ های خاصی را بر می انگیزد . و به ما امکان می دهد تا با خطر مبارزه کنیم یا از آن بگریزیم . مقادیر کم استرس قادر است عملکرد شما را در اوضاع و احوال خاصی مثل ورزش و کار بهبود بخشد . اما استرس بیش از حد می تواند زیان های فراوانی را به فرد و سازمان وارد آورد . که در زندگی امروزی تمام سازمان ها را برای مقابله با اینگونه استرس تشویق نموده است در ادامه مقاله به توضیح نشانه های استرس شغلی می پردازیم که اولین راه مقابله با آن شناخت کامل آن از تمامی جهات می باشد .نشانه های استرس شغلی:در اینجا تنها به نشا نه های رفتاری اشاره شده است.نشا نه های رفتاری فردی مانند خودداری از کار کردن ، نشا نه های رفتاری : که خود بر دو نوع است بی اشتها یی، رفتار ستیزه جویانه در برابر خا نواده . به مصرف روز افزون دارو ، پرخوری یاموارد کلی نشانه های رفتاری که پیامدش به سازمان یا تشکیلات اداری بر می گردداز جمله غیبت از کار، افزایش حوادث ناشی از کار و فقدان بهره وری رها کردن شغل،به طور خلاصه ، استرس شغلی را می توان با توجه به نشانه هایی که در فرد ظاهر می شود زخم معده، خلق و خوی افسرده یا دشمنی و عناد ورزی مشاهده کرد و همچنین استرس را می توان با ملاحظه عملکرد فرد در محیط کار مانند غیبت از کار یا از دست دادن بهره وری تشخیص داد.عوامل استرس شغلی در محیط کارعبارتند از : ویژگیهای نقش، روابط

کاری، ساختار و جو سازمانی. چگونه با شناخت عوامل خاص محیط کار که موجب استرس شغلی می شوند می توان مداخلاتی به منظور پیشگیری یا کاهش استرس شغلی انجام داد؟در این باره پژوهشگران به ویژه با استفاده از نظریه نقش سعی کرده اند مسایل مربوط به استرس را شناسایی کنندو دریابند که فشار های ناشی از نقش تا چه اندازه در پدید آمدن استرس شغلی تاثیر دارند بنابراین در نتیجه این پژوهش ها چهار نوع ویژگی برای نقش برشمرده اند .۱)ابهام نقش ۲) کمباری نقش ۳) گرانباری نقش ۴) ناسازگاری نقشابهام نقش : اگر فرد نداند که چه انتظاری از وی برای انجام شغلش دارند منجر به استرس خواهد شدکمباری نقش : وضعیتی که در ان مهارت های شخص به طور کامل و تمام استفاده نمی شود .گرانباری نقش : فرد نتوانداز پس انجام کاری که بخشی از شغل اوست برآید که دچار استرس خواهد شد.ناسازگاری نقش : زمانی رخ می دهد که فرد مجبور می شود به الزاماتی که با خصوصیات وی ناسازگار است تن دهد که موجب استرس می شود .ویژگی های شغل نیز از جمله عواملی است که ممکن است موجب استرس در سازمان گردد نتایج به دست آمده از تحقیقات و بررسی های گوناگون گویای آن است که جنبه های معینی از محیط کار در استرس شغلی نقش دارند .هنگامی که فردی به محیط کار تازه ای وارد می شود بیش از هر زمان دیگر آمادگی برای استرس را دارد . بویژه از آنرو که تازه واردان در می یابند که آنچه در ذهن خود نسبت به چگونگی یک محیط کار می پنداشتند با آنچه در واقعیت می بینند تفاوت دارد .عوامل بالقوه استرس در ورود به محیط کار عبارتند از:ابهام ، بی تکلیفی ، نگرانی از شکل گیری نوعی هویت سازمانی ، یاد گیری طرز برخورد با مدیران و همکاران در جامعه کنونی که با مشکل اقتصادی روبرو است ارتباط بین خانه و کار را بیشتر به هم نزدیک کرده و این رابطه یک رابطه مستقیم است .تحقیقات نشان می دهد که اگر کارگری درخانه با مشکلی روبرو باشد بی شک آن را با خود به محیط کار خواهد آورد و برعکس اگر در محیط کار با مشکلی مواجه شد بی شک آنرا با خود به محیط خانه خواهد بود .فناوری و خصیصه های مادیدر رابطه با متغیر های مادی ، استرس زمانی رخ می دهدکه حد اقل شرایط زیستن و ایمنی جسمانی حفظ نشده باشد . خصیصه های مادی کار را که با القوه استرسزا هستند اغلب به عنوان محرک های استرس کاری معرفی کرده اند . زیرا این محرک ها اغلب در محیط های کاری مشاهده می شوند که کارکنانشان کارگرند .عوامل مادی استرس در محیط کار:نور(نور ناکافی در کارگاه ، تابش شدید و خیره کننده نور)سر و صدا (قرار گرفتن مداوم در برابر سر و صدای ماشین آلات)دما(قرار گرفتن مداوم در برابر گرما و سرما در فضای باز)ارتعاش و حرکت (تجهیزات عملیاتی مانند مته ضربه ای)پاسخ به استرس :پاسخ روانشناختی به شرایط استرسزا معمولا دارای سه جزء می باشد۱- پاسخ هیجانی :در موارد خطر این پاسخ به شکل ترس بروز می نماید ، در موارد تهدید به شکل اضطراب بروز می کند .۲- پاسخ جسمانی :در موارد تهدید به شکل تحریک سیستم عصبی خودکار ، افزایش ضربان قلب ، فشار خون ، افزایش کنش عضلانی ، خشکی دهان و کاهش فعالیت جسمانی۳- مکانیسم روانشناختی : این مکانیسم ها اثر رویدادهای استرس زا را کاهش می دهد تا فرد قادر باشد به فعالیت طبیعی خود ادامه دهد مانند شیوه های کنار آمدن با کار ، دوری گزینی از موقعیت استرس زا و عوامل یادآوری کننده مستقیم ،مکانیسم های دفاعی اغلب به شکل انکار است و فرد احساس می نماید اصلا اتفاقی نیفتاده استدلایل استرسهای کاری۴- شیفت های کار : یکی از عوامل عصبیت و اضطراب در محیط کار افزایش شیفت های کاری است. قبل از جنگ جهانی دوم فقط ۱۵ درصد ازکارگران شب کار بودند اما اخیراً تمایل به دستیابی به تولید بالا- باعث شده که اکثر کارخانجات ۲۴ ساعته و در سه شیفت کار کنند .شیفت های کاری باعث به هم زدن ساعت بیولوژیک کارکنان شده که پیامد آن بروز خستگی، کج خلقی، بی خوابی، بی اشتهایی، عدم تمرکز و ضعف حافظه است. کارکنانی که به شکلی کم خوابی دارند و تولید هورمون سروتونین بدنشان به میزان ۲۰ درصد کاهش پیدا می کند که خود عاملی جهت بروز افسردگی می شود. کارگران شب کار دو برابر بیشتر نسبت به روز کارها تمایل به کشیدن سیگار دارند و احتمال حمله قلبی بعداز پنج سال در آنها دو برابر می شود .ساعت کار زیاد : مطالعات نشان داده که شرایط کاری در اکثر کارخانجات نسبت به گذشته مضرتر شده است. فشار به پرسنل

جهت کار بیشتر و اضافه کار برای کسب بهره وری بیشتر باعث شـده که کارکنان کمتر به مسائل خانوادگی بپردازنـد و احساس می کننـد بین کـار و روابـط خـانوادگی می بـایست یکی را انتخـاب کننـد کـه این مسئله باعث عـدم رضایت آنها می شود . فناوری : کارکنان از اینکه توسط ابزارهای کنترلی زیرنظر گرفته شونـد و اینکه برده فناوری شـده اند و همین فناوری عاملی شده که کارشان را از دست بدهند و احساس عدم اطمینان درکار می کنند .اذیت و آزارهای شغلی : عدم رسیدگی به شکایات و پرداخت غرامت به کارکنان، کارهای تکراری، رقابت غیر معمول بین پرسـنل و نادیده گرفتن خواسـته ها باعث کاهش روحیه پرسـنل، افزایش حملات روانی و خشونتهـای شـغلی می گردد .حقـوق کم : عـدم پرداخت حقـوق و امکانـات منـاسب و اختلاـف بین نتایـج کـار و ارزیـابی عملکرد انجـام گرفته؛ خصوصاً هنگامی که این اختلاف ناشـی از تعصبات نژادی و مسائل جنسیتی باشـد باعث ناامیـدی در بخش پرسـنل می شود . کوچک شدن سازمانها: عدم امنیت شـغلی به دلیل کوچک شدن سازمانها در اثر تجدید ساختار و مهندسی مجدد که راهکارهـایی برای مقـابله با کم شـدن حاشـیه سود و سـهم بازار و بهره وری است، عاملی جهت بروز پرخاشـگری است .سبک مـدیریت : تکنیک های سـنتی مـدیریت درجهت جلوگیری از ناامیدی و عصبیت در کار بی اثر است و این مسـئله خصوصاً در یک مدیریت سلسله مراتبی و استبدادی بیشتر نمایان می شود .شرکتها به دلیل کمبود متخصصانی در امر اضطراب و افسردگی و همچنین عدم توجه پرسـنل به بیماریهای مغزی و روانی خود به علت جایگاه بد اجتماعی آن و اولویت قرارندادن این مشـکل توسط سازمانها باعث کاهش قابلیت پرسنل و به وجود آمدن افسردگی شده اند .اثرات اضطراب در محیط کاررفتارهای تهاجمی انفعالی : کارکنان گاهاً جهت تخلیه عصـبانیت خود در محیـط کارشـان به رفتارهـای غیرخشونت آمیز دسـتمی زننـد . امروزه این رفتارهـای کارکنـان پرهزینه تر، زیرکانه و پیچیده تر شده است که از این جمله می توان به خرابکاریها، کارشکنی، دزدی و ویروسهای کامپیوتری اشاره کرد که همه سـاله میلیاردهـا دلاـر به اقتصـاد جهـانی ضـرر می رسانـد .جریانـات منفی: عصـبانیت در محیـط کارباعث شـکاف بین کارکنـان و ایجـاد محیطی خصـمانه می گردد. نارضـایتی کارکنـان باعث کاهش رضایت شـغلی دیگر کارکنان خواهدشـد که این مسـئله باعث گسترش ناخرسـندی در سازمان می شود . اولین گام در ایجاد یک محیط سالم ارائه سـبکی از مدیریت است که برپایه اصول انسـانی اسـتوار باشـد. درک نیازهای پرسـنل و آشـنایی و به کارگیری «مـدیریت استرس» >> باعث رضایت بیشتر و افزایش سلامـت پرسـنل می شود. همچنین شـرکتهایی که فرهنگ حمایت مثبت همراه با احترام و قـدردانی از کارکنان در آنجا جریان دارد کارمندانشان کمتر آسیب دیده و خشونت در آنجا کاهش می یابد .استراتژی مدیریت مشارکتی و کار تیمی به دلیل مشارکت دادن افراد در تصـمیم گیریهـای مرتبـط بـا خویش وسازمـان خود بـاعث افزایش سـعی و تلاـش و درنـتیجـه افزایش بهره وری می گردد. قـدرت و اختیـار نیز اثر مثبت در کارکنـان می گـذارد .راههـای کاهش استرس در محیط کار- به کارکنان و احساسات و آرزوهای آنها احترام بگذاریـد؛- محیط فیزیکی مناسب فراهم آورید؛- کار و مسـئولیتهای افراد را با قابلیت آنها هماهنگ کنید؛- انگیزه ها و امنیت و فرصت لازم را برای کارکنان جهت اسـتفاده از مهارت آنها فراهم آورید؛- نقشـها و مسـئولیتهای افراد را مشـخص و آنها را تشویق به مشارکت در تصـمیم گیریها سازید؛- یک راه ارتباطی برای تقابل اجتماعی بین کارکنان و مدیران ایجاد کنید؛- اطلاعات و منابع موردنیاز جهت انجام درست کارها، برای پرسـنل فراهم سازیـد- علائم هشدار دهنده ی استرس زا را تشـخیص دهید و برای رفع آن اقـدام کنید .- از صـحبت راجع به مواقعی که دچار استرس هستید نترسـید .- وقتی دچار استرس هستید آرام قدم بزنید ، این امر می تواند آرامش و سلامتی شما را باز گرداند .- از بردن کارهای اداری به منزل خودداری کنید .۵- سعی کنید متوجه هر گونه تغییر در الگوهای غذایی و نوشیدنی خود باشید .- به رؤسا حقیقت را بگویید ، از گفتن اتفاقات موجود در دفترتان به مدیر شرکت نهراسـید .- وقتی فکر کردیـد که کار زیادی داریـد ، حـداقل یکی از آنها را به دیگری واگذار کنید .- از روش زندگی افرادی که استرس ندارنـد الگـو بگیریـد .- از انجـام کـار در آخر هفتـه یـا دیر وقـت پرهیز کنیـد . چگـونه اضـطراب محـل کـار را مـدیریت کنیم؟اضـطراب با کاهش دادن میزان تمرکز انسان سـبب افت بهره وری افراد می‌شود. بسـیاری از اشـخاص مدعی هستند که قسمت

اعظم اضطراب آنها با شغل‌شان مرتبط است.به گزارش پایگاه اطلاع رسانی پیشگیری نوین، اضطراب بخشی طبیعی از زندگی است، اما اضطراب بیش از حد می‌تواند علاوه بر تاثیر مخرب بر بهره وری، سلامت روح و جسم او را به خطر اندازد.خوشبختانه اضطراب پدیده‌ای قابل کنترل و مدیریت است.علایم هشدار دهنده اضطراب مفرطهمان طور که مقدار اندک اضطراب مفید است، مقدار زیاد آن می‌تواند صدمه زننده باشد. اگر شغل شما بر زندگی شخصی عادت‌های خواب یا حتی سلامت‌تان تاثیر می‌گذارد، به معنی آن است که وقت آن رسیده با تکنیک‌های مدیریت اضطراب آشنا شوید. به احساسات و حالت‌های خود توجه کنید و هر از گاهی استراحت کنید.اضطراب، حجم کار و مدیریت زمانحجم کار زیاد سبب سردرگمی و در هم شکستگی فرد می شود. با یک عالمه کار که وقتی برای انجام دادن‌شان ندارید، مواجهید؟ در این شرایط باید بررسی کنید بهترین شیوه تقسیم وقت برای انجام کارها کدام است.هر روز صبح وقتی به محل کار می‌رسید، کارها و فعالیت‌های آن روزتان را برنامه ریزی کنید. در پایان روز هم فعالیت تان را بررسی و جمع بندی کنید.در برنامه تان زمانی برای استراحت بگنجانیداستراحت می تواند خروجی ۱۵ دقیقه‌ای از محل کار باشد یا تعطیلاتی ۱۵ روزه. استراحتی که به کار کردن فکر نکنید لازم است و به آرامش شما کمک می کند.کمک بخواهید اگر به شدت پر کار هستید و اضطراب دارید باید از دیگران کمک بگیرید.با مدیرتان در مورد حجم کار گفت و گو کنید. اگر برای خودتان کار می‌کنید، با دوستان و اعضای خانواده به برنامه های تفریحی بروید تا میزان و سطح اضطراب شما کاهش یابد.اختلالات اضطرابی می توانند همه جنبه های زندگی شما را تحت تأثیر قرار دهند. این اختلالات می توانند در روابط اجتماعی شما اختلال ایجاد کنند و موقعیتهای اجتماعی را برای شما آزاردهنده کنند. این اختلالات در عملکرد شغلی شما اخلال ایجاد می کنند. روشهای مختلفی وجود دارندکه برای کاهش استرس می توانید از آنها استفاده کنید:۱. تمرینهای تنفسی: چند دقیقه به آرامی نفس بکشید و به آرامی بیرون دهید. در ۵ ثانیه هوا را به ریه های خود بکشید و در ۵ ثانیه آنرا خارج نمائید. تا ۲ دقیقه به این کار ادامه دهید. یک بار که این کار را تمرین کنید قادر خواهید بود در طول روز یا مواقعی که دچار استرس می شوید مکرر اینکار را انجام دهید.۲. بو درمانی: عطر سنبل وحشی و بابونه آرام بخش هستند. یک دستمال را با یکی از این عطر ها نم کنید و آنرا به همرا داشته باشید. شما می توانید از این دستمال برای حفظ آرامش استفاده کنید(به یاد داشته باشید که تمرین تنفسی را بین دفعات آرامش تان اجرا کنید.)۳. یک دفترچه برای نوشته های خنده دار به همراه داشته باشید. از یک دفترچه کوچک برای نوشتن مطالب خنده دار استفاده کنید. این مطالب می توانند اتفاقاتی باشند که برای شما پیش آمده، چیزهایی که کودکان تان می گویند و یا داستان های خنده داری که می شنوید. با صدای بلند خندیدن یک راه کاهش استرس است. وقتی احساس نگرانی یا استرس کردید می توانید دفترچه تان را بیرون بیاورید و تعدادی از داستان های خنده دار را بخوانید.۴. تمرینهای کششی انجام دهید. این کار را در صورتی که در جایی هستید که می توانید تحرکی داشته باشید، انجام دهید. مطمئن شوید که تمرینهای شما باعث کشش همه اعضای بدنتان می شود. اگر در جایی هستید که نمی توانید آزادانه تمرین های کششی انجام دهید، عضلات خود را منقبض کنید و شل کنید، این کار را از پاها شروع کنید و تا سر و گردن ادامه دهید. در هر زمان فقط بر یکی از قسمتهای بدن متمرکز شوید. عضلات خود را برای چند ثانیه منقبض کنید سپس به آرامی آنرا شل کنید. ۵. پیاده روی کنید. بودن در هوای آزاد یکی از راههای طبیعی کاهش استرس است. ۵ دقیقه در فضای آزاد پیاده روی کنید. اگر در جایی هستید که گل یا باغچه دارد خیلی بهتر است.۶. از شخصی برای همراهی دعوت کنید. این شخص باید قادر به گوش دادن باشد بدون اینکه به قضاوت و یا دادن راه حل بپردازد.گاهی اوقات ما نیاز داریم کسی به مشکلاتمان گوش دهد.۷. به یک کار سرگرم کننده بپردازید. این کار باعث می شود که ذهن شما دچار وقفه شود و برای حداقل چند دقیقه به مساله دیگری مشغول شود. به سرگرمی هایی از قبیل بافندگی و خیاطی بپردازید تا ذهن شما برای چند دقیقه به چیزهایی غیراز مشکل تان مشغول باشد.۸. بر یک شیء خاص متمرکز شوید. یک شیء، مثل یک صدف که از کنار دریا آورده اید یا یک عکس مورد علاقه را همیشه همراه داشته باشید. چند دقیقه بر این شیء

متمرکز شوید احساس آرامش خواهید کرد.۹. سرتان را پنج بار به اطراف بچرخانید. شانه هایتان را تا جایی که می توانید بالا ببرید و سپس به آرامی آنها را پایین بیاورید. این تمرین را بطور کامل پنج مرتبه انجام دهید.۱۰. مراقبه کنید. راهبرد تنفس کردن(تکنیک شماره۱) و تمرکز بر یک شیء یا تکرار یک عبارت را مکرراً تکرار کنید. اگرچه در ابتدا شاید این کار دشوار باشد اما با تمرین آسانتر خواهد شد. حتی پنج دقیقه مراقبه به شما کمک می کند تا احساس راحتی کنید.

<div class="e>

کنترل استرس در محیط کار

... stressاسترس روی سازمان ها و افراد موجود در آن تأثیر می گذارد

تعریف استرس در محیط کارتغییر در فعالیت های کاری همچون فن آوری جدید یا تغییر اهداف ، ممکن است باعث ایجاد استرس شود یا به درون ساختار سازمان راه یابد. استرس سازمانی را می توان با مقیاس کارگریزی و کیفیت کار اندازه گیری کرد.استرس سازمانیاسترس روی سازمان ها و افراد موجود در آن تأثیر می گذارد. تأثیر استرس سازمانی با افزایش میزان کارگریزی ، تعویض زود هنگام کارکنان ، ارتباط نامناسب با ارباب رجوع ، کاهش میزان امنیت شغلی ، عدم سلامت محیط کار ، کنترل ضعیف کیفیت محصولات و .... ارتباط دارد. به بیان دیگر هرچه میزان استرس سازمانی بالاتر باشد، عوامل ذکر شده از فراوانی بیشتری برخوردارند. چنانچه میزان استرس سازمانی به طور چشمگیری افزایش یابد، فرد ممکن است مبتلا به سندرم سازمانی شود. این سندرم (به طور کلی سندرم به تعدادی از خصوصیات ، رویدادها یا رفتارها که به نظر می رسد با هم دیده می شوند یا به نحوی وابسته و هماهنگ هستند گفته می شود و به طور اختصاصی تر به مجموعه علائمی گفته می شود که با هم دیده می شوند و می توان آنها را حاکی از یک بیماری یا نابهنجاری خاص تلقی نمود.) ، زمانی ایجاد می شود که فرد اجازه ابراز عقیده نداشته باشد، امکان تخلیه هیجان فراهم نباشد و امنیت شغلی وی به حداقل ممکن رسیده باشد.تشخیص علایمتنها یک علامت خاص برای تشخیص استرس وجود ندارد . بدین معنا که مبتلایان به استرس و افراد آرام و خونسرد ، هر دو ممکن است به یک اندازه با بیماری و یا زیاده روی در مصرف سیگار روبرو شوند. عامل مشترک موجود در مبتلایان به استرس ، بروز یک سری علایم است.علایم جسمیبرخی علایم جسمی استرس مانند فشار خون یا بیماری قلبی می تواند سلامت انسان را تهدید کند. علایم جسمی ضعیف تری نیز وجود دارد که از جمله می توان به بی خوابی ، احساس خستگی دایم ، سردرد ، جوش های صورت ، اختلالات گوارشی ، زخم ، قولنج ، بی اشتهایی ، پرخوری و گرفتگی عضلانی اشاره کرد. بیشتر این علایم گاهی اوقات بعد از یک اتفاق استرس زا روی می دهد. سایرعلایم استرس سریع تر بروز می کنند مانند : تهوع ، تنگی نفس یا خشکی دهان . البته تمام این علایم ممکن است با عوامل دیگری به جز استرس بروز کند. اگر شما یا همکارتان به طور طبیعی مستعد سردرد هستید مراقب باشید که مبادا نتایج استرس بالا ، در رفتار شما با همکارتان مشهود شود.علایم عاطفیعلایم عاطفی استرس شامل تندخویی کلی ، اضطراب های ناگهانی و شدید ، یأس ، عدم تمایل به مزاح و شوخی و ناتوانی در تمرکز روی ساده ترین کارهای روزمره است.·   پاسخ های عاطفی غیر عادی و تغییرات رفتاری ، کلید تشخیص میزان استرس در خود و دیگران است . بعضی از شایع ترین نشانه های استرس به قرار زیر است :·   زودرنجی یا پرخاشگری بی جهت در مواقع درگیری·   عدم علاقه به آراستگی ظاهری خود و دیگران ، بی تفاوتی نسبت به وقایع یا فعالیت های مورد علاقه گذشته ، مانند علاقه به یک رشته ورزشی خاص·   تمرکز ضعیف ، ناتوانی در حفظ و نگهداری وقایع و مطالب و عدم تصمیم گیری·   ناراحتی ، احساس گناه ، خستگی مفرط ، بی حوصلگی و احساس آشکار ناتوانی یا شکست·   فقدان اعتماد به نفس به توانایی شخصی که اغلب با احساس بی ارزشی همراه است.نکات به یاد ماندنی·   خانواده ، دوستان و همکاران، با توجه و دقت به رفتار و حرکات فرد ، به راحتی می توانند از وجود استرس و میزان آن

آگاه شوند.· سرگرمی ها و علایق مناسب موجب بهبود حال افراد و کاهش استرس می شوند. همانگونه که از دست دادن ناگهانی شخص یا وسیله مورد علاقه موجب وخامت حال افراد و افزایش استرس می شود.· درمواقعی که فرد دچار استرس شدید است، ضعف های او در رفتارهایش تجلی می کند. برای نمونه بعضی افراد شروع به سیگار کشیدن می کنند ، اگر چه در گذشته آن را ترک کرده اند.علایم رفتاریبسیاری از مردم برای رهایی موقتی از استرس به پرخوری ، سیگار کشیدن و یا وقت گذرانی روی می آورند. استرس می تواند فردی را که به طور تفریحی سیگار می کشیده است ، به سیگاری حرفه ای تبدیل کند. فردی که دچار استرس است تشخیص نمی دهد که در خوردن یا نوشیدن چیزی زیاده روی می کند و معمولاً کسی که تشخیص می دهد در این امر زیاده روی می کند، از دیگران کناره گیری می کند تا ، به سبب رفتارهای غیرعادی خود مورد شکایت یا انتقاد دیگران قرار نگیرد.اندازه گیری استرسعوامل متعددی وجود دارد که معیارهای تقریبی استرس محسوب می شود . این عوامل برحسب این که استرس در یک شخص ، سازمان یا در جامعه اندازه گیری می شود ، تغییر می کند .اندازه گیری استرس در افراداسترس در افراد را می توان تا حدی با چیزهایی مانند تپش قلب و میزان تولید آدرنالین سنجید ، اما میزان ناهماهنگی افراد با شرایط جسمی معمولشان نیز در این ارزیابی نقش دارد. از آنجایی که هر کس تپش قلب یا فشار خون متفاوتی دارد ، آمار میانگین معینی را جهت شناسایی استرس افراد و میزان آن مشخص نکرده است. از طرفی پاسخ افراد به استرس متفاوت است. در بعضی افراد ، استرس خود را به صورت وحشت و آشفتگی ، سردرد یا مشکلات شکمی و مزاجی نشان می دهد ، اما سایر افراد ممکن است دچار بی خوابی یا عدم اعتماد به نفس شوند. همچنین میزان پاسخ به استرس در مردان و زنان متفاوت است. زنان هنگام استرس عقب نشینی می کنند یا افسرده می شوند ، اما مردان معمولاً پرخاشگر ، تندخو یا معتاد به انجام عملی می شوند.اندازه گیری استرس در سازمان هاشرکت ها و سایر سازمان ها معیارهای کمّی شناخته شده ای از سطح استرس دارند ، که عمومی ترین این معیارها آمار غیبت از کار است؛ و این درصد غیبت روزانه کارکنان از محیط کار را نشان می دهد. اما نمی توان نتیجه گرفت که یک شرکت با بالاترین میزان کارگریزی لزوماً پر استرس ترین شرکت است ؛ زیرا برخی صنایع و مشاغل بیشتر در معرض کارگریزی هستند ، پس احتمال آسیب دیدگی و صدمه کارکنان مشغول به کار در این صنایع و مشاغل بسیار بالا است. در حقیقت بسیاری از شرکت ها از حضور کارکنانی که دچار استرس هستند ، رنج می برند. این کارکنان بسیار منفعل و خسته هستند و در واقع می توان گفت که حضور یا غیبتشان هیچ تفاوتی در روند کاری سازمان ندارد و نکته جالب این است که این کارکنان حضور در محیط کار را به ماندن در خانه ترجیح می دهند.

managing stress at workby Rhonda Siddall

Imagine a world in which work was pressure-free, office politics were a thing of the past, colleagues were always nice to each other and job security was guaranteed. Nice work, if you can get it.The reality is that every job comes with responsibilities, people are often competitive and pushy and jobs are no longer for life. No matter where you work and for whom, work can be stressful.On one level, pressure at work can be healthy. Feeling the excitement of new but reasonable demands helps motivation, as the adrenaline that stress produces pushes us to perform better. But when workload is excessive we cross the dividing line from 'positive' to 'negative' stress and start to feel out of control.the long hours cultureOne of the big factors creating modern workplace stress is long hours. The Quality of Working Life Survey, published by the Chartered Management Institute, in ۲۰۰۱

revealed that ۹۱٪ of managers regularly exceeded their contracted hours. Three-quarters of the managers asked said working late or at weekends was the only way to deal with their workload, while two-thirds believed it was a part of their organisation's culture.But although long hours can be counter-productive, many people still feel that being the last to leave the office is going to enhance their job prospects – no matter that past a certain time of the day most of us have very little left to give.The longer you stay at the office, the less time you give to your personal life. The less time you give to your personal life, the more likely domestic problems can set in, leading to stress at home on top of stress at work.It's a vicious cycle. But it is one that a few pioneering and progressive employers are now striving to break.So how have we got to this position and what are employers doing to counteract the effects of stress in the workplace?stressbusting companiesflexible workingBanking company Lloyds TSB recently introduced a work options policy, which gives its employees more choice over working patterns. Staff can now opt for job shares, shorter working weeks and teleworking.The company has recognised that a burnt-out workforce is an unproductive workforce. Employees who are consistently working beyond a certain time of day are encouraged to discuss why.The bank isn't simply being paternalistic. It believes that creating a less stressful, more flexible working environment is a recruitment and retention tool too.Lloyds TSB senior manager Jon Witeley explains: 'Research has told us that graduates don't want to go down the same road as their parents, whose stressful working lives had a negative impact on their home lives. They're telling us that how much we're going to pay them is not their most important criteria.'Research among the existing workforce confirmed that staff had had enough of working long hours. 'Our staff were saying we only get one crack at this thing called life and we want to have a bash at it.'the holistic officeAt ?What If!, a London-based inventing consultancy, stress in the workplace is minimised by creating a fun and supportive working environment that emphasises the idea of staff bringing their 'whole self' to work.Each employee has a mentor, usually their manager, with whom they can discuss work as well as any domestic sources of stress.Company partner Helen Clements explains: 'We encourage staff to chat about their long-term vision for their life and we offer flexible working contracts that reflect the balance that people want to make between their career and personal responsibilities.'That means staff with children can choose to do a nine-month contract over the year to free up enough time to cover school holidays. People who only want to work three days a week can do so too.The company

has found that stress for many people is generated by an outside source: money. To help staff deal with financial problems, it has set up a loan scheme – to help people cope with short term difficulties like maternity leave – and a crisis fund, which helps with emergencies and does not need paying back. The fund has so far helped one staff member jump on a plane to see a sick relative and another to buy essential furniture after a burglary.The company also has a regular Friday afternoon, usually four times a year, when everyone downs tools to enjoy an alternative slice of life. Past events have included playing bingo, meditation sessions and belly-dancing lessons.'These sessions are about having fun and seeing something, doing something that you might otherwise not experience. They are good for morale, they enhance creativity, induce loyalty and take the pressure off for a while,' says Helen Clements.Other stress-relieving features at the company include a quiet room where staff can 'take five' on a futon, a massage chair in the lobby, and a 'well-being fund' which part-pays for groups of staff to undertake relaxation activities such as yoga, kung fu and pilates.stop go homeAt PricewaterhouseCoopers, the biggest provider of professional services in the UK, employees' timesheets are now examined to identify staff who spend too long at work.Sarah Churchman, leader of diversity, explains: 'Some people enjoy working long hours and that's fine. But for others, long hours may be very stressful and we need to work with the individuals concerned to address this.'The company also runs two-day survival clinics in which employees undergo health screening and are given practical tips to reduce stress.Other sources of support include a confidential counselling telephone service run by an outside company, on-site massage, physiotherapy sessions, an outsourced concierge service and on-line support through PwC LifeStyle, an intranet-based supported self-help tool.stress managementBuilding society Nationwide offers its employees a helpline to discuss work-related stress issues and other problems. The service is available to family members too. Face-to-face counselling is available for all staff across the UK if required.Other companies are calling on outside help to combat stress. The Association of Stress Management (ASM) offers programmes to help companies where staff are having significant stress problems.Organisations pay ASM's stressbusters to provide a series of sessions for any employee who wants them. The first eight are free. After that the individual pays.de-stress for the price of a cuppaASM chair Peter Goodwin explains the rationale. 'Once stress sets in in a major way a company starts to have serious problems with absenteeism, which costs the company. By offering

these sessions, we've seen absenteeism fall by ۵۰٪, for the price of a cup of coffee per employee.'One of the key features of the stress sessions is self-hypnosis. Individuals are taught how to calm themselves down when they start to feel stressed.'It is usually another person that triggers the symptoms of stress in someone,' says Mr Goodwin. 'Stress symptoms are often a reaction to someone else's unreasonable behaviour. Self-hypnosis can teach you to detach yourself so that you don't react when, say, someone is shouting at you.'So instead of feeling anxious, frustrated, getting a migraine, feeling your blood pressure rise or losing your confidence in the face of excessive demands and unreasonable behaviour, self-hypnosis induces a dream-like state in which such forces have zero effect.It may all sound marvellous as an immediate escape route. But workplace stress experts warn that unless organisations tackle the root causes of high stress – whether it is excessive workload, staff shortages or other factors – stress will continue to be a problem.help yourself to a stress-free workplaceYour own workplace may provide some kind of support aimed at preventing stress or to help staff manage their stress. You could check with your personnel department, occupational health department or trade union to find out.Some companies run 'employee assistance programmes' which are designed to help staff who are already feeling stressed to cope better. The programmes may include face-to-face counselling, helplines and other initiatives. Such services are not always well publicised so often staff in need of them don't know they exist. The best way to check whether your organisation offers such a programme is again to contact your personnel department, occupational health department or trade union.If you work for a company or organisation which offers little to help employees cope with stress it is worth speaking to some of your colleagues to find out whether others are suffering similar symptoms. If so, you might jointly, or through your trade union, talk to your personnel department about tackling the causes of stress and introducing some initiatives to help staff cope.In the meantime, there are some ideas to help you manage stress at work on our 'stressbusters' guide in the don't panic section and our beat your stress feature.You may also find it helps if you can manage your time more effectively. Here are some useful time-management ideas:top ۱۰ time management tips ⁕ say no to extra tasks ⁕ allow ۱۰٪ of your time for unforeseen tasks ⁕ don't take responsibility for other people's workload ⁕ start a job only when you have time to finish it ⁕ delegate, delegate, delegate ⁕ be brief on the phone ⁕ don't waste time chatting in the corridor ⁕ start meetings on time ⁕ avoid time wasters ⁕ prioritise, prioritise, prioritise. You

can find out more about time management in step ۵ of the stress gym.Remember also to ask for support when you need it and aim to keep work in perspective. Nobody ever looks back on life and wishes they had spent more time in the office.Finally, if none of this works, you may need to think about looking for a better employer.facts and figures * The average employee works seven hours a week for nothing.۱ * Britons work the longest hours in Europe.۱ * Only one in eight people who works long hours say they do so because they genuinely enjoy their jobs.۲ * One-third of employees suffer sleepless nights due to stress.۱ * ۵۵٪ of full-time employees say that work-related stress makes them bad-tempered at home.۱ * More than two million workers say their bosses are so overworked they don't really have time to manage their staff properly.۱ * More than ۵۰٪ of people say they find it hard to cope with the pressure of work.۱ * Most managers think that working long hours is unacceptable but necessary for their career.۳ Figures from ۱. TUC ۲. Chartered Institute of Personnel Development ۳. The Quality of Working Life ۱۹۹۹ survey, the Institute of Management. how stress can affect organisations * more mistakes * increased customer complaints * increased referring of problems onto others to sort out * staff being less prepared to tolerate uncertainty * staff less caring about customer complaints * staff less inclined to listen and empathise * chaotic systems * high levels of staff burn-out. what employers can do to reduce stress * investigate stress levels and their likely causes * make sure individuals are well matched to their jobs * set clearly defined objectives for staff * provide training in interpersonal skills * have proper procedures for investigating complaints * introduce flexible working hours * provide opportunities for staff to contribute ideas * provide support for staff experiencing high stress levels

راهکارهای کاهش استرس در مدیران و کارکنان

راهکارهای عملی کاهش استرس در مدیران و کارکنان... stress سازمانها باید میزان تحمل کارکنان خود را بالا ببرندایرج سلطانی: دکتری مدیریت آموزشیرئیس امور کارکنان و مدیر مرکز خدمات مشاوره ای شرکت فولاد مبارکه

سازمانها باید میزان تحمل کارکنان خود را بالا ببرند تا آنها بتوانند عوامل مختلف را خنثی کرده و کمتر با تنش روبرو شوند.افزایش توان تحمل کارکنان در مقابل تنشهای شغلی موجب صرفه جویی در وقت، و بهره وری فردی و سازمانی می شود.استرس به مجموعه واکنشهای عمومی انسان نسبت به عوامل ناسازگار و پیش بینی نشده داخلی و خارجی اطلاق می گردد.استرس عارضه ای است که طی یک فرآیند سازمانی در سه مرحله واکنش آگاهی دهنده، مقاومت و فرسودگی در افراد شکل می گیرد.برای مقابله بااسترس ابتدا باید زمینه های استرس زا را شناسایی و سپس راهکارهای مناسب را به کار گرفت.مدیران می توانند با به کارگیری راهکارهای عملی در راستای سالم سازی محیط کار و ارتقای بهداشت روانی سازمان حرکت کنند.چکیدهانسانهای سازمانی در

عصر حاضر بـا عوامـل مختلـف درون و برون سازمـانی روبرو شـده و دائمـاً شخصـیت و جسـم و روان آنهـا تحت عوامـل مختلف قرارگرفته و به تدریج فرسوده می شوند. فرسودگی جسـمی و تنشـهایی که بر جسم انسان سازمانی وارد می شود مشـخص بوده و به راحتی قابل تشـخیص و درمان است ولی تنشهایی که به روح و روان انسانهای سازمانی وارد می شود قابل مشاهده نبوده و به راحتی نیز قابـل سـنجش و درمـان نیسـت و بـدین لحـاظ آثـار نـامطلوبی در فرسـودگی نیروی انسـانی پرورش یـافته سازمـانی دارد. در این خصوص سازمانهـا بـایستی میزان تحمـل کارکنـان خود را بالا برده تا آنها بتواننـد تاثیر عوامل مختلف را خنثی کرده و کمتر با تنش روبرو شونـد. افزایش تـوان تحمـل کارکنـان در مقابـل تنشـهای شـغلی و سازمـانی مـوجب صـــرفه جویی در وقت، نیرو و انرژی کـارکنان شـده و بهره وری فردی و سازمانی را به دنبال دارد. براین اساس و با عنایت به اهمیت توجه به تنش سازمانی در این مقاله که عمـدتاً مبتنی بر تجـارب عملی نگارنـده است سـعی بر آن است که مفهوم اسـترس، نشـانه هـای استرس، مراحـل استرس، عوامل استرس تبیین وراهکارهایی در دو مقوله به شـرح زیر برای مقابله با استرس ارائه شود.الف : راههای مقابله با استرس های شخصـی و فردی که متاثر از محیط بیرون سازمان است.ب : راههای مقابله با استرس های سازمانی که متاثر از محیط داخل سازمان است.مفهوم استرسـاسترس فرســودگــی بـدنی یـا عـاطفی است که براثر مسائـل و مشـکلات واقعی یـا ذهنی پدیـد می آیـد. در تعریف دیگری استرس به مجموعه واکنشـهای عمومی انسان نسبت به عوامل ناسازگار و پیش بینی نشـده داخلی و خارجی اطلاق می گردد؛ بدین گونه که هرگاه تعادل داخلی یا خارجی از میان برود، استرس پدیـد می آید. دکتر هانس سـلی HANS SELVE یکی از پیشتازان پژوهش در زمینه اسـترس، اسـترس را به عنـوان پاسـخ نامشـخص بـدن به هرگونه تقاضـا نامیـده است. وی مفهوم حـالت سازگـاری عمومی را ابـداع کرد. حـالت سازگـاری عمومی پاسـخ خود به خودی به هرگونه تهدیـد بـدنی یا احساسـی نسبت به سـلامت یک ارگـانیسم است (۱). فشـار روانی (STRESS) تجربـه ای اسـت همگـانی و عمـومی کـه هرکس به کرات آن را در زنـدگی خـود احسـاس کرده است، برخلاف تصـور، فشـار روانی همیشه شامـل حـوادث ناخوشـاینـد نیست بلکه می توانـد محصـول موفقیتهـایی خوشایند و مطلوبی نیز باشد که سازگاری مجددی را در فرد مطالبه می کند. به عبارت دیگر شاید نکته اصلی در موقعیتهای تنش زا نیاز به انطباق و سازگاری مجـددی است که برای فرد ضـرورت پیـدا می کند. استرس را می توان از دو جنبه مورد بررسـی قرار داد: یکی تقاضاهـای محیطی و دیگری تقاضاهـای فردی، زمانی که موقعیت محیطی و اوضاع و احوال و شـرایط شـغلی فرد را بسازد این موقعیتهـا تامین کننـده خواسـته ها و توقعات فرد نبوده و باعث گردد که فرد واکنشـهایی غیرمعمولی را در خود تجربه کنـد حالت به وجود آمـده را فشـار روانی ناشـی از شـغل می نامنـد (۲).مراحـل استرس:استرس پدیـده و یـا عـارضه ای است که طی یـک فرآیند سازمـانی در افراد شـکل می گیرد. فراینـد اسـترس طی سه مرحلـه شامـل مرحلـه واکنش آگـاهی دهنـده، مرحلـه مقـاومت و مرحله فرسودگی (۳) شـکل می گیرد.نشـانه های استرس:در بررسـی تاثیرات استرس بر عملکرد و بهـره وری مـدیران بیمارسـتانها و مترون های پرسـتاری انجام شده نتایج نشان داده که استرس مـوجب از بیـن رفتــن تمرکـز فکر جهت تصـمیم گیری موثر و کاهش کیفیت کار آنها شـده است (۴) نشـانه هـا و آثـار اسـترس برای همه یکسـان نیست واین به خـاطر این است که واکنش افراد در برابر عوامل استرس زا با یکـدیگر متفاوت است. مطالعه کوپر و پاگلیونی نشان می دهد که تجربه فشارروانی نتیجه یک تعامل بین منابع مختلف فشار و فرد است. مـدل ساختاری پیشـنهادی این مولفان بیانگر این است که تمامی افراد یک موقعیت واحـد را استرس زا تصور نمی کنند و اختلافات فردی آنان از شخصـیتی و تجارب زندگی پاسخ آنان را به فشار روانی تحت الشـعاع خود قرار می دهد (۵).عوامل اسـترس زا در سازمانهـای صـنعتی و تولیدیـدر یـک تقسیـم بنـدی عوامـل اسـترس زا را می توان به ترتیب زیر عنوان کرد:! عوامل اقتصادی شامل تورم، عدم امنیت اقتصادی، ترس از فقر و بیکاری، مشکلات مادی برای تشکیل خانواده و...؛! عوامل فرهنگی شامل: کـم رنـگ شـدن ارزشـهای علمی، ادبی و هنری و حـاکمیت فرهنگهـای زر و زور و در نـتیجه فقـدان احسـاس آرامش درونی، مهاجرتهـای اجبـاری از وطن خود و در نتیجه ادراک بیمـاری غربت؛! عوامـل اداری شامـل فقـدان تـامین شـغل، حـاکمیت روابط بر

ضوابط ، بوروکراسی سردرگم، فقدان مکانیسم های کنترل و ارزشیابی؛! عوامل سیاسی شامل: نامشخص بودن مشارکت فرد در تعیین سرنوشت خود، عدم احساس امنیت درباره جان و مال و معتقدات، احساس فشار در زمینه های آزادی و استقلال کشور(۶). عوامل ذکرشده گرچه درست و منطقی است ولی دامنه آن گسترده است. آنچه در این مقاله بیشتر مورد توجه است عوامل استرس زا در سازمان است.راههای مقابله بااسترسبرای مقابله بااسترس ابتدا بایستی عوامل و زمینه های استرس زا شناسایی تا راه کارهای متناسب باآنها به کار گرفته و عوامل استرس زا تعدیل شوند. استرس در سازمان اثرات نامطلوبی بر کمیت و کیفیت کار کارکنان برجای می گذارد و عوامل و ریشه های استرس سازمانها تنها در سازمان نیست بلکه عوامل استرس زای برون سازمانی مختلفی وجود دارند که شخص را با تنش و استرس روبرو می سازد. به این ترتیب فرد با استرس وارد سازمان شده و از طرف دیگر عوامل سازمانی استرس فرد را افزایش می دهد. براین اساس برای مقابله منطقی و پایدار بااسترس بایستی مقابله با استرس را به دو مقوله اساسی تقسیم و برای هر مقوله راهکارهای عملی مناسبی را به کار گرفت:! راههای مقابله با استرس های شخصی و فردی که متاثر از محیط بیرون سازمان است در این راستا جهت جلوگیری از اتلاف وقت و استفاده موثر و جمع بندی شده از راهکارهای فردی مقابله با استرس خلاصه راهکارهای موثر در کاهش استرس در الگوی شماره ۱ نشان داده شده است (۷).! راههای مقابله با استرس در محیط کار که به صورت جمع بندی شده و خلاصه مجموعه راهکارهای مقابله با استرس در محیطهای صنعتی و تولیدی را می توان در الگوی شماره ۲ نشان داد.نتیجه گیریباتوجه به مطالب گفته شده در مورد استرس و مراحل آن، نشانه های استرس، عوامل استرس زا، مدیران و کارکنان در سازمانهای صنعتی و تولیدی می توانند باآگاهی میزان تحمل خود از سطح استرس پذیری خود آگاه و با به کارگیری راهکارهای عملی در جهت افزایش قدرت تحمل و فشارپذیری فردی و سازمانی خود گام برداشته واز این بابت در راستای سالم سازی محیط و ارتقای بهداشت روانی سازمان حرکت کنند تا انرژیهایی که ناخواسته صرف تنشهای سازمانی می گردد در جهت ارتقای کمیت و کیفیت و تحقق مسئولیتهای اجتماعی سازمان به کار گرفته شود. ۱منابع و مآخذ-۱۱مین ا... علوی، فشارهای عصبی و روانی درسازمان (استرس)، مجله مدیریت دولتی شماره۲۰، بهار ۱۳۷۲، ص ۳۴.۲ - حمید آتش پور و عباس شفتی، شغل و فشار روانی، مجله فولاد، شماره ۱۰، دی ماه ۷۴، ص ۳۶.۳ - امین ا... علوی، فشارهای عصبی و روانی در سازمان، ص ۳۵.۴ - پوران، رئیسی، تاثیر استرس بر عملکرد و بهره وری مدیران بیمارستانها و مترون های پرستاری، شیوه های عملی ارتقای بهره وری نیروی انسانی، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۷۵، ص ۳۳۲.۵ - دیوید، دبلیو، ریز، فشار روانی ناشی از کار در کارمندان خدمات بهداشتی، مجله تازه های مدیریت، شماره ۱۵ ص ۲۳.۶ - حسین، باهر، تنش و مدیریت پیشگیری، مجله مدیریت دولتی، شماره ۳۳ و ۳۴، ص ۱۰.۷ - در تهیه مدل از مطالب منبع زیر استفاده شده است:سید حسین ابطحی و سیدمهدی الوانی، پژوهش پیرامون فشارهای عصبی مدیران بخش صنعت در کشور، فصلنامه مطالعات مدیریت، دانشکده حسابداری و مدیریت دانشگاه علامه طباطبایی، شماره ۵، ص ۳۵-۲۶.* این مقاله در ماهنامه تدبیر به چاپ رسیده است.

استرس و مسافرتهای تجاری

... stressارتقاء و نگهداری سلامت مسافران کاری، یک نگرانی مهم و از حقوق کارکنان است نویسنده: دکتر محمد اسماعیل انصاری - محمدرضا سایه آفتابی

با گسترش اقتصاد جهانی، سفرهای بین المللی در دنیای پهناور به صورت گسترده ای در دو دهه اخیر افزایش یافته است. از سال ۱۹۹۲ تا ۱۹۹۶ تعداد مسافران هوایی از ۶۰۰ میلیون به ۸۵۰ میلیون نفر افزایش یافته است و طبق گزارشهای سازمان توریسم جهانی، افزایش سالانه ۵ تا ۱۳ درصد مشاهده می شود.بنابراظهارات اداره بازرگانی ایالات متحده، سفرهای تجاری ۳۰ درصد از مجموع مسافرتهای هوایی بین المللی را تشکیل می دهد.سلامتی و بهداشت جسمی کارکنان در اثر افزایش مسافرتهای بین

المللی به خطر می افتد و آنها در معرض بیماریهایی همچون بیماریهای معده، عفونت و جراحت قرار می گیرند که شناخته شده هستند.بنابراین، ارتقاء و نگهداری سلامت مسافران کاری، یک نگرانی مهم و از حقوق کارکنان است.افرادی که در بخشهای بهداشت شغلی در آژانسهای بین المللی و شرکتهای چندملیتی کار می کنند، به خوبی نسبت به نیازهای سلامتی کارکنانشان آشنا و آگاهند. اما هنوز، به ندرت در رابطه با سلامت مسافران کاری و استرسها به عنوان یک موضوع مجزا پرداخته اند. با آنکه کارکنان و متخصصانی که با آنها درتماسند، تاثیر استرس مسافرت و اهمیت تعادل بین زندگی و کار برای مسافران را درک می کنند، با وجود این، موضوعها همچنان به صورت گسترده ای نادیده گرفته می شوند. اما هم اکنون هوشیاری نسبت به اثر نیروی نهفته استرس مسافرت روی کیفیت کاری و پیشرفت در اهداف تجاری درحال افزایش است به خصوص استرسهای تجربه شده توسط تصمیم گیرندگان اجرایی. بانک جهانی درحدود ۱۰۰۰۰ کارمند و مشاور را از ۱۸۰ کشور استخدام کرده است که حدود ۴۰۰۰ نفر از آنها، مدیران و کارشناسان فنی هستند که به منظور کمک به کشورهای درحال توسعه به مناطق مختلف جهانی سفر می کنند.تماسهای پزشکی با این کارکنان به متخصصان بهداشت کاری بانک جهانی ثابت کرده است که استرس و فشار یک مشکل مشترک میان مسافران تجاری است.یک بررسی روی درخواستهای بیمه پزشکی در نیمه دهه ۱۹۹۰ م.ثابت کرده که بیشتر این درخواستها مربوط به کارمندانی بوده که به سفرهای تجاری می رفته اند، که در زنان ۱۶ درصد و مردان ۸۰ درصد بیشتر بوده است.ولی شگفت انگیزترین موضوع این است که درخواستهای مربوط به بیماریهای روانی دو تا سه برابر نسبت به دیگر (بیماریها مانند عفونت و جراحت و...) برای مسافران بیشتر از غیرمسافران (مسافرت نکرده ها) افزایش داشته است.این مسئله خصوصاً قابل توجه است، زیرا این کارکنان عموماً از فرهنگهای گوناگون هستند و از بیشتر آنها انتظار نمی رود تا به درمانهای روانی دستیابی داشته باشند، مگر در شرایط حادعوامل فشار روانیبانک جهانی سرگرم یافتن جواب این سوال است که چه عواملی در ایجاد فشارهای روانی موثرند. چندین عامل مهم برای استرسهای مسافرتی به نظر رسید که مهمترین آنها را می توان تاثیر سفرهای تکراری روی زندگی خانوادگی و شخصی افراد، احساس منزوی بودن به هنگام سفر، آثار هواپیمازدگی (مثل خواب آلودگی و مشکلات تمرکز حواس) و انباشته شدن کارها نام برد.علاوه بر این موارد مسافران همچنین گزارش کرده اند که این مسافرتها پاداشی برای آنها بوده است، زیرا آنها توانسته اند کار مهمی را در همکاری نزدیک با مشتری انجام دهند.نتایج فشارهای شدید بسیار مهم بود، زیرا مسافران مجرب را که در سفرهای بین المللی گسترده عادت کرده اند، تحت تاثیـــر قرار می دهد.این کارکنان بسیار پرانگیزه و آموزش دیده بوده و تمایلی به شکایت آشکار از استرس ندارند. ولی حقیقت این است که بسیاری از فشارهای خانوادگی و خصوصی گزارش شده حاکی از آن است که استرس زیادی روی آنها بوده است.تحقیقات مربوط به بهداشت شغلی بانک جهانی، استرس و هواپیمازدگی را به عنوان مشکلات اصلی برای مسافران تجاری خود بیان کرده است.مذاکراتی که با بخشهای پزشکی دیگر سازمانها صورت گرفته، نگرانیهای مشابهی را درباره کارکنانی نشان داده است که به سفر می روند. اما هنوز استنباط جامعی از عوامل تشکیل دهنده استرسهای به دست نیامده است، هرچند این مشکل بیش از یک موضوع فردی بوده است. بنابراین، به منظور اعتبار بخشیدن به اهمیت فشارهای مسافرت و هواپیمازدگی برای مسافران و سازمانهای استخدام کننده آنها، لازم بود تا متخصصان بهداشت سازمانهای مختلف را گردهم آورند تا اگر مسائل مربوط به استرس در سازمانها معمول باشند، مداخله ای برای افراد و سازمانها صورت پذیرد تا از مشکلات و مسائل بهداشتی و سلامتی بیشتر جلوگیری شود. بنابراین، شناخت شرایط و کم و کیف استرسهای مسافرت و همچنین شناخت بهترین کارها برای تخفیف و یا جلوگیری از استرس و مشکلات روانی میان کارکنانی که به مسافرت تجاری می روند و توسعه مسیر تحقیقات در آینده مهم می شود. به منظور تحقق بخشیدن به این اهداف، بانک جهانی یک گردهمایی دوروزه به نام فشارها و مسافران تجاری و بهداشت سازمانی را در واشنگتن برگزار کرد. محور اصلی همایش این بود که بحث پیرامون فشار مسافرت را به عنوان استراتژی بهداشت سازمانی برای سازمانهایی رونق بخشد که مسافران

بین المللی دارند.نگرانیهای مشترکتقریباً ۱۰۰ متخصص سلامتی و کارشناس بهداشت مسافرت، همچون متخصصان مدیریت و منابع انسانی از هفت کشور در کنفرانس حضور یافتند که نمایندگی بیش از ۵۰ سازمان را برعهده داشتند. در این کنفرانس نمایندگانی از سازمانها و شرکتهایی نظیر خدمات مراقبتهای پزشکی و تولید و مراقبتهای پزشکی، تولیدات شیمیایی نفت و گاز، خطوط هوایی، بانکها، سازمان ملل، دانشگاهها، مراکز پزشکی، جنرال الکتریک رویال داچ شل، چیس مانهاتان بانک، زیمنس، آ.بی.ام، کورنینک و نظایر آن حضور یافتند.مرکز بهداشت شغلی بانک جهانی و حمایت کننده مالی آن یعنی کالج آمریکایی بهداشت محیط شغل (ACOEM) در همایش استرسهای مسافرت دیدگاههای مختلف را در مورد این مشکل گردآوری کرد. هرچند توافق کلی در همایش، درمورد مسافرتهای کاری به عنوان تجربه ای مثبت بود، اما بیشتر شرکت کنندگان با این موضوع موافق بودند که فشارهای مسافرت شامل هواپیمازدگی، خستگی و فروپاشی خانواده از پیامدهای متداول مسافرتهای بین المللی پی درپی بوده است. بسیاری نیز اذعان کردند که این معضلات تاحدی مشکل پنهانی در سازمانهایشان بوده است، ولی تاثیر استرسهای مسافرتی به عنوان یک مشکل کاری در اولویت نگریسته نمی شده است. بیش از ۲۵ سخنران رئوس مقالات خود را به شرح زیر عنوان کردند:۱ – استرسهای مسافرتی:استرسهای مسافرتی ممکن است به عنوان یک واکنش رفتاری، احساسی یا ذهنی کارکنان به صورت فردی نسبت به نیازها و شرایط ناشی از مسافرتهای کاری پی درپی نگریسته شود. آثار شامل خستگی و فرسودگی، افت و خیز در حوصله افراد، روابط خانوادگی از هم گسیخته و روابط کاری و کاهش اثربخشی درکار است. منابع فشارها نیز شامل منطقه زمانی مسافرت، جدائیهای مکرر از اداره مرکزی و زندگی شخصی و خانوادگی، اضافه کاری و نحوه مدیریت افراد است.برای افراد، حفظ سلامتی، رفاه، روابط اجتماعی خوب و عملکرد خوب درکار مهم است.یک مطالعه روشن ساخت، مسافران کاری که برای دوره های خیلی طولانی به سفر می روند ممکن است استرس کمتری از دیگر همکاران خود که سفر نمی کنند داشته باشند. هرچند شاید افراد با زمینه های کاری متفاوتی موردبررسی قرا رگرفته باشند. یک مطالعه درمیان همسران مسافران کاری بین المللی ثابت کرده است که اثرات مسافرتهای تکراری بر خانواده، سبب ایجاد مشکلات احساسی و فروپاشی روابط خانوادگی گردیده است.برای سازمانها، نگرانیهای حفظ نیروی کار سالم و اثربخش برای رسیدن به اهداف سازمان مهم است. مسئولیت برای فهم و انجام هر کاری درمورد استرس کاری میان کارمندان و مدیران و سازمان تقسیم می شود و همه در آن سهیم هستند.۲ – هواپیمازدگی و عملکرد:سیستم های چندگانه بدن در اثر تغییر مناطق زمانی در سفر، هرکدام به نسبت مختلف تنظیم می شوند و حتی افراد مجرب هم احتمالاً ـ عملکردی کمتر از مقدار بهینه اثربخشی در کار را بعد از مسافرت در فقط تعدادی مناطق زمانی انجام می دهند. هواپیمازدگی و فرسودگی می تواند روی حوصله و تعادل و رفتار افراد تاثیرگذارد و این نکته قابل توجهی برای شرکتهایی است که با کارکنانی پی درپی به مسافرت می روند.چندین کارشناس اروپایی و آمریکایی در زمینه هواپیمازدگی اطلاعات اخیر را درمورد تاثیر منطقه زمانی به عملکرد ذهنی و جسمی را به همراه پیشنهادهای زیر به عنوان مدیریت این مشکل ارائه دادند:در مقصد، اجازه یک زمان استراحت به افراد بدهند، به جای اینکه مستقیماً و به سرعت به جلسه مذاکره بروند؛استفاده از رژیم غذایی مناسب؛ورزش کردن در سفرهای کاری؛یک روز مرخصی قبل از حرکت از خانه یا بعد از خانه و اداره مرکزی.۳ – خطرات سلامتی جسم در سفر:چندین کارشناس پزشکی مسافرت، خطرات سلامتی جسمی برای مسافران بین المللی از جمله رفتارهای خطرآفرین خود را بررسی کرده اند. موضوع لخته شدن خون در میان مسافران توجه خاصی را به خود اختصاص داده است.علایمی که در مسافرت باید مراقب آنها بود، شامل درد مداوم در عضله ساق پا، ورم مچ پا، سینه یا مشکلات تنفسی است و هرکدام از مسافران به محض مشاهده هریک از این آثار باید به پزشک مراجعه کنند.براساس تجربه های معمول برای جلوگیری از این بیماری پیشنهادهای زیر توصیه می شود:به طور منظم برخیزید و در راهرو قدم بزنید؛درصورت امکان، برای فضای بیشتر پاهای خود را دراز کنید؛درصورت نداشتن حساسیت نسبت به آسپرین کودک، قبل از پرواز از آن استفاده کنید؛تا می توانید آب بنوشید و از الکل

اجتناب کنید؛کسانی که رگهای گشاد دارند، درصورت مشاوره با پزشک از جوراب ساق بلند استفاده کنند.۴ - اقدامات پیشگیرانه:در میزگردهایی برای بحث پیرامون رهیافتهای مختلف جهت مدیریت سلامتی جسمی و جلوگیری از خطرات بهداشت جسمی و فشارهای جسمی و فشارهای مسافرت، چندین الگو از آموزشهای بهداشتی در سفرهای کاری و غیره ارائه شده است.سخنرانان موضوعهایی شامل تدارک اطلاعات بهداشت مسافرت و سفارش آنها به کارکنان، کنترل اسهال مسافران، مصون سازی ازجمله اقدامات ضد مالاریا، و توصیه هایی برای جلوگیری از فشارهای سفر را ارائه داده اند.مطالب ارائه شده شامل دیدگاههای زیادی همچون مدیریت استرس به صورت فردی، پیشنهادهای همسران برای بهبود توازن کار و خانواده، برنامه سلامتی ذهنی و پیشنهادهایی برای جلوگیری و مداخله در هر دو سطح فردی و سازمانی بود. ازجمله پیشنهادهای ارائه شده می توان ده موارد زیر را نام برد:- تصدیق این مطلب توسط سازمان که استرس مسافرتی یک نگرانی مدیریت است؛ - داشتن مدیریتی مسئول برای مدیریت منطقی برنامه ریزی زمانی مسافرت، شامل حدود مسافرت و بحثهای گروههای کاری به صورت دوره های پیرامون کاهش فشارهای کار و سفرهای کاری؛- فراهم آوردن کارگاهها و ابزار آموزشی درمورد بحث مدیریت استرس و تعادل کار و خانواده برای مسافران کاری؛- استفاده از مجلات سلامتی در شرکت برای کارکنان و خانواده هایشان به منظور تدارک پیشرفت اطلاعات و راهنمایی پیرامون سلامتی مسافرت و حفظ توازن کار و زندگی؛- تدارک دستیابی آسان به متخصصان بهداشت و مسافرت.۵ - بهداشت مسافرت:مدیران بهداشت سازمانی، سازمانهای اسمیت کلین، بچام، جنرال الکتریک، برتیش ایرویز و سازمان ملل و بانک جهانی ترکیبهای خاصی از برنامه های بهداشتی مسافرت خود را ارائه دادند. همه آنها نمونه هایی از خدمات پزشکی مسافرت یکسان را تدارک دیده بودند، ازجمله: ایمن سازی، آموزشهای بهداشت سفر (شامل وب سایت داخلی) تخلیه اضطراری و مشاوره برای مشکلات پزشکی بعد از سفر.یک مطالعه موردی و مدلی برای مدیریت وضعیتهای اضطراری پزشکی میان کارکنانی که مسافرت می کنند ارائه شد که در آنها نیازهای مسافران به عنوان بخشی از ارتقاء محیط کاری سالم و به عنوان پرداختن به اولویتهای سازمانی اصلی برای حفظ کارکنانی موثر وسالم توجه ویژه شد.۶ - تحقیقات مسافرتی:تا امروز تحقیقات بهداشت سفر روی خطرات سلامتی فیزیکی و درمان فرسودگی و خستگی، بیماری منطقه ای و جراحت، متمرکز بود. برای کامل کردن این مسئله توجه بیشتری نسبت به خطرات روحی و روانی و جلوگیری موثر از فشارهای مرتبط با مشکلات سلامتی نیاز بود.در این پیگرد توجه دقیقی برای سنجش استرسهای سفر در سرتاسر بررسیها و تکنیکهای مصاحبه، آگاهی نسبت به ارتباط مسافرت و اثربخشی کار و رفاه خانوادگی، بهبود روشهایی برای تحقیق در روابط بین فشارهای سفر و نتایج پزشکی لازم است و شرکت کنندگان روی نیاز به همکاری متخصصان بهداشت سفر و مشاغل، روانشناسان، مدیران منابع انسانی برای جلب توجه سازمانها به این مشکلات توافق داشتند.در داخل سازمانها، آنها تلاشهایی را برای ارتقاء یک محیط کاری سالم، و مهیا ساختن آموزشهایی برای کارکنان، و مدیران در مدیریت فشارهای سفر و هواپیمازدگی از سر گرفتند.بانک جهانی همچنین نشستی را برای آشنا کردن مسافرانش با بهترین روشها برای مدیریت سفر، استرسهای خانوادگی و هواپیمازدگی و به حداقل رساندن خطرات سلامتی جسمی طرح ریزی کرد.این گونه نشستها به وسیله متخصصان شغلی سازمان، پرستاران، متخصصان بهداشت ذهنی در مشاوره با مسافران و همسرانشان توسعه خواهدیافت.۷ - پیشنهادهایی برای سازمانهای نگران:برای سازمانهایی که با مشکلاتی همانند مشکلات بانک جهانی روبرو هستند، راهکارهای زیر ضروری است:- حجم مسافرتها را محدود کنند. استانداردهایی برای سلامتی و مضربودن میزان مسافرتها تعیین شود، زیرا مدیران و کارمندانشان به یک نقطه مرجع برای مدیریت سفر نیاز دارند؛- برنامه ریزی زمانی سفر به صورت هرچه بهتر و به منظور به حداقل رساندن طول زمان سفر مدیریت گردد. این باعث آمادگی کاری بهتر و کاهش آشفتگی زندگی شخصی و خانوادگی افراد خواهدشد؛- محدودکردن تعداد مسافرتهای کاری بین المللی، با استفاده از آلترناتیوهایی مانند کنفرانسهای ویدئویی؛- پیداکردن آلترناتیوها برای سفرهای پی درپی می تواند مشکلات این گونه سفرها را کاهش دهد.

درضمن زمان بیشتری را برای پرواز دراختیار می گذارد و اثربخشی کار در آن سفرها را که واقعاً ضروری هستند، بهبود می بخشد؛ – مهیا کردن یک روز مرخصی به منظور سازگاری مجدد بعد از سفرهای کاری. – اجازه داده شود تماسهای بیشتر با خانه در شرکت گسترش یابد. تماس تلفنی به کاهش منزوی بودن احساسات از خانواده، دوستان نزدیک کمک می کند و باعث تمرکز بهتری روی کار می شود.– برای پرداختن به فشار مسافرت و مشکلات بهداشتی در دوره های طولانی و در مسیرهای دور که خیلی برای سازمانشان اهمیت دارد مدیران عالی رتبه باید با متخصصان بهداشت شغلی و کارمندان منابع انسانی به منظور سنجیدن سطح فشار وضعیت کارمندانشان همکاری کنند؛– آنها باید از کارمندان خود درباره تجربیاتشان سوال کنند هم از جنبه های مثبت و هم جنبه های پراسترس. آنها باید همچنین به صورتی فعال جستجو کنند نظرات همسران آنها را جویا شوند و از آنها درباره عوامل کاهش فشار سوال کنند.هنگامی که آنها راه حلی را در سطح سازمان یا فرد پیدا کردند، باید کارکنان را در اجرای هریک از طرحها و برنامه های طراحی شده درگیر سازند تا اثرات نامطلوب ناشی از مسافرتهای پی درپی را کاهش دهند.مخاطرات فشارهای مسافرت کاری، موجب افزایش هزینه های مراقبتهای پزشکی مستقیم برای سازمان خواهندشد.اضافه کاری، خستگی و از هم پاشیدگی خانواده همگی به افزایش استرس و همچنین تمایل زیاد به کاهش اثربخشی کار در اثر سفرهای تکراری منجر می گردد. افزایش آگاهی و آموزش در شرکت، درمورد اثرات فشار مسافرت روی کارکنان و خانواده هایشان، تا آنجا که هزینه های مستقیم و غیرمستقیم را به حداقل برساند و رفاه کارکنان را افزایش بخشد، ضروری است.* این مقاله در ماهنامه تدبیر به چاپ رسیده است.

مدیریت و میزان استرس

... stress managementاسترس کمتر از حد ، عامل خمودگی است

استرس فشار و فرسایش بدن به هنگامی است که با محیط پیوسته در حال تغییر سازگار شویم. چنین تغییراتی آثار جسمانی و هیجانی بر ما می‌گذارد و می‌تواند احساسات مثبت یا منفی ایجاد کند. در صورت مثبت بودن ، اثرات استرس ما را ناگزیر به عمل می‌کند، هوشیاری تازه و چشم انداز مهیج جدیدی برای ما به ارمغان می‌آورد.آثار منفی استرس احساس بی اعتمادی ، طرد ، خشم و افسردگی می‌آفریند که این احساسات به نوبه خود به مشکلاتی مانند سردرد ، ناراحتی معده ، جوش و خارش پوست ، بی‌خوابی ، زخم معده ، فشار خون بالا ، بیماری قلبی و سکته مغزی می‌انجامد. مرگ یک عزیز ، تولد یک کودک ، ارتقای شغلی یا ایجاد یک رابطه جدید استرس به دنبال می‌آورد. چون این تغییرات ما را مجبور به سازگاری مجدد با زندگی خود می‌کند. سازگاری با شرایط متغیر ، بسته به نوع واکنش ما می‌تواند کمک کننده یا آسیب رساننده باشد.مدیریت استرساِسترِس یا فشار عصبی در روان‌شناسی به معنی فشار و نیرو است و هر محرکی که در انسان ایجاد تنش کند، استرس زا یا عامل تنیدگی نامیده می‌شود. تنش ایجاد شده در بدن و واکنش بدن را تنیدگی می گوییم به عبارتی هر عاملی موجب تنش روح و جسم و از دست دادن تعادل فرد شود، تنیدگی‌زاست.هنگام وارد شدن استرس بدن واکنش‌هایی از خود نشان می دهد تا تعادل از دست رفته را باز گرداند که این عمل استرس است. تنیدگی واکنشی است که در فرد در اثر حضور عامل دیگری به وجود می‌آید و قوای فرد را برای روبه‌رو شدن با آن بسیج می‌کند و ارگانیزم یا موجود زنده حالت آماده باش پیدا می کند.کم حوصلگی، سردرد، تغییر ضربان قلب، خستگی جسمی، خشم و پرخاشگری، بی‌خوابی، فشار در سینه، اختلال گوارشی، سوزش معده، عرق کردن، خشکی دهان، بی‌اشتهایی، داغ شدن یا سرد شدن بدن، غمگینی، لرزش بدن، میل به سیگار، از دست دادن تمرکز، احساس سرگیجه، تغییر تنفس، تکرر ادرار، کم شدن حافظه، دردهای بدنی پراکنده، آه کشیدن، تمایل به تنهایی، آشفتگی، التهاب، سرخ شدن پوست صورت از عوامل فیزیکی استرس است.مردم اغلب چنان به استرس عادت کرده‌اند که از وجود آن در خود بی‌خبرند. بسیاری از ما به‌رغم این که عصبی و هیجان زده نمی‌شویم، از تأثیرات وعوارض ضعیف‌کننده و مخّرب استرس در امان نیستیم؛ حتی درصورتی که احساس یأس و

اضطراب نکنیم، استرس می‌تواند شیوه و طرز رفتار ما را با دیگران تغییر داده، یا به بدن ما آسیب جدی وارد سازد.عوامل بسیاری سبب بروز استرس می‌شوند. مثلاً بیماری، دیر رسیدن به محل کار، ترافیک و... اما مهم‌ترین عامل طرز برخورد، نوع نگاه و نگرش ما به حوادث و اتفاقاتی است که پیرامون ما می‌افتد.ما می‌توانیم احساسات خود را تغییر دهیم. این کار از طریق تغییر در رفتار یا تفکر میسر می‌شود.به‌عنوان مثال انجام دادن مقداری از یک کار می‌توانند ما را از نگرانی درباره آن برهاند. ایجاد یک برداشت و فهم جدید از یک وضعیت خاص، از هراس و استرس ناشی از آن می‌کاهد.چگونه می‌توان استرس را از زندگی خود حذف کرد؟استرس مثبت بر تازگی و ابتهاج زندگی می‌افزاید. همه ما با تحمل میزان معینی از استرس زندگی می‌کنیم. سر رسیدن مهلت ، رقابتها ، برخوردها و حتی ناکامی‌ها و نگرانی‌ها به زندگی‌ها عمق و غنا می‌بخشد. هدف ما حذف استرس نیست، بلکه فراگیری چگونگی استفاده از آن به منظور کمک به خود است.استرس کمتر از حد ، عامل خمودگی است و در ما احساس خستگی و رخوت بر جای می‌گذارد. از سوی دیگر ، استرس مفرط تنش ایجاد می‌کند. آنچه ما بدان نیازمندیم، یافتن سطح بهینه و مطلوبی از استرس است که ما را برمی‌انگیزد، ولی ما را در خود غرق نمی‌کند.چگونه می‌توان فهمید سطح بهینه استرس برای افراد چیست؟سطح واحدی از استرس که برای همه انسانها بهینه باشد، وجود ندارد. هر یک از ما مخلوقاتی منحصر به فرد با نیازهای ویژه هستیم. بنابراین ، آنچه برای یک شخص ناراحت کننده است، چه بسا برای دیگری شادی آفرین باشد. حتی وقتی ما روی ناراحت کننده بودن رویدادهای خاص توافق داریم، احتمالاً ـ در واکنشهای فیزیولوژی و روان شناختی به آن حادثه با هم تفاوت داریم.شخصی که شیفته مذاکره و حل اختلاف و تحرک شغلی است، اگر شغلی یکنواخت و بدون تحرک داشته باشد، در فشار و استرس قرار می‌گیرد. در حالی که شخصی که به شرایط ثابت علاقه‌مند است، وقتی در شغلی قرار گیرد که وظایفش از تنوع بالایی برخوردار باشد، به احتمال زیاد خود را در تنگنای استرس احساس می‌کند. قبل از قرار گرفتن در معرض تغییرات آزار دهنده ، این موضوع که استرسهای شخصی ما چه هستند و میزان تحمل ما در برابر آنها چقدر است، به شیوه زندگی و سن ما بستگی دارد.اکثر بیماریها با استرس مداوم مرتبط می‌باشند. اگر شما علائم استرس را تجربه می‌کنید و اگر استرس در سطحی فراتر از سطح بهینه استرس شما قرار دارد، باید از استرس زندگی خود بکاهید و یا توانایی مقابله و اداره استرس خود را بهبود بخشید.راه‌های کاهش استرس ۱- یاد بگیرید که برنامه‌ریزی کنید.آشفتگی، بی‌نظمی و عدم سازمان دهی در کارها و برنامه‌ها می‌تواند تولید استرس کند.۲ – شناسایی محدودیت‌ها و ضعف‌هاما هرگز نمی‌توانیم کامل و بی‌نقص باشیم. پس برای خود اهدافی تعیین کنید که دست یافتنی و قابل دستیابی باشند.۳ – در زندگی بازی، تفریح و سرگرمی داشته باشید.شما هر از گاهی نیاز دارید که از فشار زندگی فرار کنید و به تفریح و سرگرمی روی آورید. صرف‌نظر از سطح توانایی و مهارتتان در بازی، سرگرمی‌ها و بازی‌هایی پیدا کنید که برایتان جذاب و لذت‌بخش باشند.۴ – شخصی مثبت، سازنده ومفید باشید.۵ – یاد بگیرید که گذشت داشته باشید وعقاید دیگران را تحمل کنید.۶ – از رقابت‌ها و چشم و هم چشمی‌های بیجا و غیرضروری پرهیز کنید.۷ – به‌طور مرتب ورزش کنید.۸ – یاد بگیرید که روش شما برای استراحت و آرامش، منظم و عاری از داروهای آرام بخش و مسکن باشد.۹ – مشکلات و مسائل خود را درون خود نگه ندارید وبا مشاور وافراد قابل اطمینان مشورت کنید.۱۰ – تفکر خود را عوض کنید و به مسائل با آرامش نگاه کنید.چگونه می‌توان استرس را بهتر اداره کرد؟شناسایی استرس مداوم و آگاه شدن از اثرات آن بر زندگی ما ، برای کاهش اثرات زیان آور آن کافی نیست. همانطوری که منابع زیادی برای استرس وجود دارد، امکانات بسیاری هم برای اداره آن وجود دارد. ولی آنچه بدان نیازمندیم، تلاش برای تغییر است، تغییر منبع استرس و یا تغییر واکنش نسبت به آن منبع. برای این منظور چه کار می‌توانید انجام دهید؟از منابع استرس ، واکنشهای هیجانی و بدنی خود آگاه شوید. به ناراحتی و تشویش خود توجه کنید. آنها را نادیده نگیرید. مشکلات خود را به اجمال بررسی نکنید. تعیین کنید چه رویدادهایی شما را ناراحت می‌سازد. به خودتان درباره معنای این رویدادها چه می‌گویید؟ چگونگی پاسخ بدنتان را نسبت به استرس مشخص کنید. آیا مضطرب می‌شوید؟ یا دلخور؟ اگر چنین

است، به چه شیوه‌ای دچار این احساسات می‌شوید؟ مشخص کنید چه تغییری می‌توانید ایجاد کنید؟آیا منابع استرس را از طریق اجتناب یا حذف کامل آنها ، می‌توانید تغییر دهید؟آیا شدت آنها را می‌توانید تغییر دهید (یعنی طی دوره درمانی به تدریج آنها را کنترل و اداره کنید، در مدت یک روز یا یک هفته)؟ آیا می‌توانید رویارویی خود را با استرس کوتاه سازید؟ (استراحتی به خود بدهید، یا محوطه ساختمان را ترک کنید.) آیا می‌توانید وقت و انرژی لازم را برای ایجاد تغییر اختصاص دهید؟ (تعیین هدف ، فنون مدیریت زمان و راهبردهای به تعویق انداختن ارضا در اینگونه موارد می‌تواند مفید باشد.)شدت واکنشهای عاطفی و هیجانی خود را به استرس کاهش دهید.واکنش شما نسبت به واسطه درک شما از خطر (جسمی و یا عاطفی) به یک باره اتفاق می‌افتد. آیا به منابع استرس به شیوه اغراق آمیز می‌نگرید و یا موقعیت را دشوار تلقی می‌کنید و از آن فاجعه می‌سازید؟ آیا انتظار دارید همه به شما خوش آمد بگویند و همه از شما راضی باشند؟ آیا واکنش مفرط نشان می‌دهید و همه چیزها را بحرانی و اضطراری تلقی می‌کنید؟ آیا احساس می‌کنید که باید همواره بر هر موقعیتی تسلط داشته باشید؟دیدگاه خود را نسبت به استرس تعدیل و اصلاح کنید. سعی کنید استرس را به عنوان چیزی در نظر بگیرید که می‌توانید برآن فائق آیید، نه چیزی که بر شما چیره می‌شود.سعی کنید هیجانات شدید و مفرط خود را تعدیل کنید. موقعیت را در یک چشم انداز وسیع‌تر قرار دهید. جنبه‌های منفی را شرح و بسط ندهید و به خود نگویید «چه می‌شود اگر !!».بیاموزید واکنشهای بدنی خود را به استرس ، تعدیل کنید. نفس کشیدن آهسته و عمیق ، ریتم فعالیت قلب و تنفس شما را به وضع طبیعی برمی‌گرداند.فنون آرام بخشی ، تنش عضلانی را کاهش می‌دهد. بازخورد زیستی می‌تواند بر اموری چون تنش عضلانی ، ریتم قلبی و فشار خون کنترل ارادی ایجاد کند. دارو به تجویز پزشک می‌تواند در کوتاه مدت به تعدیل واکنشهای بدنی شما کمک کند، ولی داروها به تنهایی پاسخگو نیستند. تعدیل این واکنشها را به منزله راه حلی بلند مدت یاد بگیرید.ذخایر بدنی خود را افزایش دهید.به منظور ایجاد تناسب و سلامت قلبی ـ عروقی سه تا چهار بار در هفته ورزش کنید. (تمرینات موزون ، معتدل و یکنواخت بهترین انتخاب است. مانند قدم زدن ، شنا کردن ، دوچرخه سواری یا آهسته دویدن.) غذاهای مقوی به اندازه کافی و متعادل مصرف کنید.وزن مطلوب خود را حفظ کنید. فراغت و تفریح را با کار درآمیزید. به خود استراحت بدهید و هرگاه ممکن بود، وقفه‌ای در کار ایجاد کنید.به قدر کافی بخوابید. تا آنجا که ممکن است برنامه خواب را رعایت کنید. ذخایر هیجانی ـ عاطفی خود را حفظ کنید. دوستی و روابط حمایتی دوسویه‌ای برقرار کنید.اهداف واقع بینانه و معنی‌دار را دنبال کنید، نه اهدافی که دیگران برای شما در نظر گرفته‌اند و برای شما فایده‌ای دربر ندارد. انتظار ناکامی ، شکست و یاس را در زندگی داشته باشید. همیشه با خود مهربان و رئوف باشید و دوست خود باشید.

راه های کاهش استرس

... Stress Management مدیریت استرس، تنها راه مقابله با استرس است

خلاصهمدیریت استرس، تنها راه مقابله با استرس است که اکنون به شدت مورد توجه صاحبنظران بوده و کنفرانس ها و سمینارهای متعدد را در جهان به خود اختصاص داده است.استرس«استرس» یک واقعیت انکارناپذیر در زندگی کنونی است و گریز از آن امکان پذیر نیست. ضرورتی ندارد که استرس به تمامی از زندگی حذف شود.بدون استرس، زندگی چنان ساکن و راکد خواهد شد که جز به تنبلی و کودنی ذهنی نمی انجامد اما از سوی دیگر، افزایش استرس نیز نظام و سیستم تعادل بدن را به هم می ریزد و کارایی مطلوب را دچار اختلال می سازد از این رو «مدیریت استرس» تنها راه مقابله با استرس است که اکنون به شدت مورد توجه صاحبنظران بوده و کنفرانس ها و سمینارهای متعدد را در جهان به خود اختصاص داده است.حجم عظیمی از مقالات در حوزه مدیریت در این ارتباط به رشته تحریر درآمده است.بابک گودرزی نژاد در این اثر کوشیده است با توجه به مطالعات متنوع، راه حل ها و راهکارهای ساده و در عین حال موثری ارائه دهد تا شخص در پرتو آن، به بهترین نحو فعالیت های حرفه ای خود را انجام

دهد.حاصل این اثر در نشریه الکترونیکی سروش تحول (نشریه داخلی شرکت روش سازان صنعت) شماره دهم آمده است که در پی گزیده هایی از آن را می خوانید:استرس می تواند بازتاب روانی و جسمی داشته باشد.از جمله جنبه های روانی می توان بی میلی به معاشرت، کم اشتهایی، بی میلی به زندگی و ارتباط، افسردگی و از جمله عوامل جسمی به میگرن، فشار خون بالا، بیماری های قلبی و عروقی، بی خوابی، کمردرد مزمن و زخم معده اشاره کرد. در عین حال عوامل برون و درون سازمانی موثر بر فشارهای عصبی مطابق شکل شماره یک است.برای کاهش و مدیریت استرس چند راهکار ساده که می تواند مثمرثمر برای همگان باشد ارائه می شود: * افکار خوب تولید کنیدیادمان باشد اگر شاد بیندیشیم، شاد می شویم. اگر فکر بد بکنیم احساس بدی پیدا می کنیم. اگر فکرهای ترسناک کنیم هراسان می شویم، همواره شادی در حکم خوردن غصه ها و استرس در حکم علف هرز افکار است. * ترس از دست دادن موقعیت موفق خود را از بین ببریدهمواره باید آمادگی آن را داشته باشید که ممکن است با یک اتفاق موقعیت خود را از دست بدهیم. هیچ گاه موقعیت خود را مسلم فرض نکنیم. با این نگاه حتی اگر بیمار هم شویم، می توانیم به آن غلبه کنیم. * قبل از تغییردادن دیگران، خودتان را تغییر دهیدهمواره یادمان باشد در بسیاری از موارد لزوماً این افراد نیستند که باید تغییر کنند بلکه، این خود ما هستیم که باید با تغییر خود، الگویی برای دیگران هم باشیم. * از فرصت فکر کردن برای کاهش استرس کمک بگیریدبعضی از مواقع با فکر کردن، یادداشت کردن، بیرون ریختن افکار بیهوده از ذهن و بازاندیشی می توان استرس را کنترل کرد. نباید به این موضوع فکر کرد که دیگران در مورد ما چگونه فکر می کنند. مهم این است که کارمان را یاد بگیریم و هرگاه اشتباه کردیم، بپذیریم.در اینگونه مواقع باید از بچه ها یاد گرفت. آنها با یک چشم می خندند، با یک چشم اشک می ریزند و توهین و ناراحتی را خیلی زود فراموش می کنند. * خودتان را تنها با خودتان مقایسه کنیدهیچ وقت حسرت بالاتر از خودتان را نخورید. سعی کنید به آنهایی که از شما موقعیت بدتری دارند نیز فکر کنید. شما می توانید شرایط خودتان را کنترل کنید اما دیگران را نیز با توانمندی های خودتان مقایسه کنید. * با خلاقیت خشم خود را کنترل کنیدبه این فکر کنید که تنها کسانی که مشکل ندارند، آدم هایی هستند که در گورستان خوابیده اند. برای کنترل خشم یکی از بهترین راه ها، زدن یک راه میان بر و استفاده از خلاقیت برای حل مشکل است که افراد را آرام می کند. * اصل حقیقت گوییحقیقت را بگویید. ممکن است یک، دو یا سه دقیقه استرس پیدا کنید اما این مهم نیست. توفان هرچه شدیدتر باشد، سریع تر هم فروکش می کند. پس از آن احساس مطلوبی از خودتان پیدا می کنید. * وقت خودتان را مانند پولتان مدیریت کنیدبرای این منظور مدیریت زمان بهترین توصیه است. همه می خواهند کارهایی را که در دست دارند، انجام بدهند؛کارهایی را که مهم اند و باید انجام شوند بنابراین باید زمان را مدیریت کرد.کارهای مهم را زودتر انجام داد و از شر آنها خلاص شد. به موقع تصمیم گرفت و ابتدا کارهای مهم را که روی ذهن تاثیر می گذارند زودتر انجام داد. در عین حال نباید زندگی را پر از فعالیت های متعدد و متنوع کرد. * حرص نزنیدنه در کار و نه در خوردن حرص نزنید. حرص خوردن علاوه بر کاهش تمرکز شما، سلامت جسم، روح و فکرتان را نیز به خطر می اندازد. * به مردم و آنچه می گویند فکر نکنیدهیچ وقت به این فکر نکنید که مردم در خصوص شما چه می گویند. هیچ گاه حرمت نفس تان را از دست ندهید. یادمان باشد شکست به معنای سقوط کردن نیست. با یک گزارش مثبت می شود همه چیز را درست کرد. با خوشحال کردن دیگران می توان استرس را کم کرد و هیچ گاه تصمیم گیری خود را به خوشامد، حرف یا فکر دیگران منوط نکنید. * بیاموزید که بلافاصله سپاسگزاری یا ابراز تاسف کنیدبرای این کار در اولین فرصت ممکن اقدام کنید. یادتان باشد سلام کردن، هدیه دادن، سپاسگزاری کردن، معذرت خواستن و... شخصیت شما را کوچک نخواهد کرد اما سعی کنید دوباره دچار همان خطا و لغزش نشوید. * نه گفتن را بیاموزید و نه شنیدن را قبول کنیدرک گویی ممکن است در آغاز کسی را دلخور کند ولی در بلندمدت اعتبار و حیثیت را بالا برده و استرس را کم می کند اما مهم این است که چگونه «نه» بگوییم که دیگران را دچار استرس نکند. توضیح دادن دلایل و نحوه «نه» گفتن بسیار مهم است. همچنین ظرفیت نه شنیدن از دیگران را نیز داشته باشید. *

نیایش را فراموش نکنیدشکر کنید به داشته ها و نداشته ها، همیشه بگویید: خدایا شاکرم، همه آن چیزهایی را که نیاز دارم به من داده ای و آن چیز را که نیاز ندارم، نداده ای. خدایا به من سلامتی، درایت و توانایی عطا کن. مطمئن باشید یاد مستمر خداوند استرش شما را کاهش می دهد و به آرامش قلبی، روحی و فکری مناسبی برای مواجهه با مسائل می رسید. * بدهید و بگیریدیکی از قانون های توانمندی مهم جاذبه و دافعه یا دادن و گرفتن است. یادتان باشد که با ثروت، قلب کسی را نمی توان دزدید. یادتان باشد برای رسیدن به عظمت باید کاری برای انجام دادن، چیزی برای دوست داشتن و دستمایه ای برای امید داشت. یادمان باشد بخشودن و توقع نداشتن در این اصل بسیار مهم است. * تلاشیادمان باشد برنده هرگز دست از تلاش نمی کشد. کسی که دست از تلاش بردارد هرگز برنده نمی شود. کسی که دست از تلاش می کشد استرس زده می شود. * پول بیشتر برابر با استرس کمتر نیستاصولاً دارایی بیشتر استرس بیشتری هم تولید می کند. در عین حال هزینه کردن زیاد هم می تواند استرس زا باشد. یادمان نرود هر که بامش بیش، برفش بیشتر. * هدف تان را دستیابی به ستاره ها قرار دهیدوقتی دست به سوی ستاره ها دراز می کنید ممکن است نتوانید آنها را بگیرید اما دست خالی هم نخواهید بود. یادتان باشد این هدف باید معنی دار باشد و برنامه ای هم به عنوان پشتوانه داشته باشید چون اگر یک رویا باشد آن گاه ممکن است به سرعت در جهت اشتباه در حال دویدن باشید. * ناملایمات زندگی را کمی پذیرا باشیدروی ناملایمات تمرکز و آنها را کنترل کنید، آنها همیشه وجود دارند. با اولویت بندی ناملایمات می شود آنها را کنترل کرد اما یادتان باشد که همه را نمی توان در یک برهه از زمان حل کرد. * بخندیدخنده نیروبخش ترین ماده طبیعت است. می گویند: خنده نوعی نیایش است اگر بتوانید بخندید، نیایش کردن را آموخته اید.این همه جدی نباشید تنها کسی که بتواند به خود و دیگران و مسائل بخندد راه نیایش کردن را آموخته است. * بیاموزید از کاری که برای زندگی کردن می کنید لذت ببریداگر خواهان شادی یک ساعته هستید، چرت بزنید.اگر خواهان شادی یک روزه هستیدبه پیک نیک بروید.اگر خواهان شادی یک هفته ای هستیدبه مرخصی تعطیلات بروید.اگر خواهان شادی یک ماهه هستید ازدواج کنید.اگر خواهان شادی یک ساله هستیدثروتی به ارث ببرید.اگر خواهان شادی برای مدت طولانی عمر هستید، بیاموزید از کاری که برایامرار معاش می کنید لذت ببرید.حال اگر بخواهیم استرس را مدیریت کنیم راهکارهای شکل ۲ می تواند به عنوان خلاصه مد نظر قرار گیرد.در ادامه باید اشاره کرد در سیستم های مدیریت ایمنی و بهداشت شغلی توجه به مسائل روحی، روانی و کمتر کردن فشار عصبی در حین کار می تواند بسیار موثر باشد. متاسفانه در سازمان های مختلف به دلیل آنکه اینگونه موارد دلایل و آثار آنی از خود به جا نمی گذارند جدی گرفته نمی شوند.اگر چه در معیارهای مرتبط با کارکنان در مدل های تعالی سازمانی نیز به این موضوع اشاره مستقیمی نشده است اما واقعیت این است که اگر در حین شناسایی ریسک های ایمنی (در مورد پروژه مدیریت ایمنی) یا پروژه های بهبود مدل EFQM به موضوعات فوق توجه شود که مقابله با آن زمان و هزینه زیادی را می طلبد، می توان به روشی نوین بر معضلات زندگی های نوین نیز مدیریت و غلبه کرد. بنابراین توصیه می شود سازمان ها حساسیت ویژه ای را برای این موضوع به خرج داده و در بررسی های خود از این موضوع مهم غفلت نورزند.*منبع : روزنامه سرمایه

Stress Management

Stress is the effects on ourselves that we experience as a result of interacting with our environment, eg, our supervisors, our workplace, others in the organization, etc. There can be positive and negative stress. Positive stress can result in our taking action to successfully solve problems in our life and work and can result in feelings of excitement and fulfillment. Negative stress can result in our feeling frustration, resentment and anger -- and even burnout and despair, along with a myriad of physical problems.Stress

can be effectively recognized and managed. The key is to understand our own signs of stress, select a few techniques to manage stress, and then consistently use those techniques.(Note that poor stress management often shows itself in the form of poor time management. Poor time management can cause poor stress management, as well. Therefore, the two topics of stress management and time management are often .discussed together

تبعیض عامل اصلی استرس در سازمان ها

... stress managementبرای مقابله با استرس بایستی عوامل و زمینه های استرس زا شناسایی کرد

تعریـف استرساسترس از نظر لغوی از کلمه استرینجر (stringere) بـه مفهـوم بـه هم رفتن و قبض شـدن گرفته شـده است . استرس ، فرسودگی بدنی یا عاطفی است که بر اثر مسائل و مشکلات واقعی یا ذهنی پدید می آید. در تعریف دیگر ، استرس به مجموعه واکنش های عمومی انسان نسبت به عوامل ناسازگار و پیش بینی نشده داخلی و خارجی اطلاق می گردد . بدین گونه که هرگـاه تعـادل داخلی یـا خـارجی از میـان برود ، استرس پدیـد می آیـد . دکتر هـانس سلی (Hans Selve) یکی از پیشـتازان پژوهش در زمینه استرس ، استرس را به عنوان پاسخ نامشـخص بدن به هر گونه تقاضا نامیده است .وی مفهوم حالت سازگاری عمومی را ابداع کرد.حالت سازگاری عمومی پاسخ خود به خودی به هر گونه تهدید بدنی یا احساسـی نسبت به سلامت یـک ارگـانیسم است .اسـترس ، تجربه ای است همگـانی و عمـومی که هر کس به کرات آن را در زنـدگی خود احسـاس کرده است ، برخلاف تصور ، استرس همیشه شامل حوادث ناخوشاینـد نیست بلکه می توانـد محصول موفقیت های خوشایند و مطلوبی نیز باشـد که سازگاری مجددی را در فرد مطالبه می کند . به عبارت دیگر شاید نکته اصـلی در موقعیت های تنش زا نیاز به انطباق و سازگاری مجددی است که برای فرد ضـرورت پیدا می کند.چگونگی عملکرد استرس استرس با توالی اتفاقات خاصـی عمل می کنـد .این توالی را اصـطلاحا نشانگر سازگاری کلی می نامنـد و آن را در سه گام مشـخص تعریف می نماینـد :۱-واکنش اخطـار: بـا آغـاز استرس واکنش اخطـار به همراه آن خواهـد آمـد. این واکنش معمولا پاسـخی فیزیولوژیکی است که تعـداد زیـادی از فعـل و انفعالات سیستم هـای بـدنی را به کـار می انـدازد.به این ترتیب که هورمونی توسط غـده فوق کلیوی ترشـح گردیـده و وارد جریـان خون می شود که نتیجه آن ازدیاد ضـربان قلب ، ضـعیف شـدن تنفس ، جاری شـدن خون از پوست و احشـاء به مـاهیچه هـا و مغز (که در نتیجه بـاعث سـرد شـدن دست و پاها می گردد) و توزیع مواد غـذایی مورد نیاز به قسـمت هـایی از بـدن و ماهیچه ها از جمله این تغییرات می باشـد۲-گـام مقـاومت : در صورت پایینـدی عامل فشار گام مقاومت آغاز می شود و در حالی که به نظر می رسد همه چیز به حالت عادی بازگشـته است اما بدن امکانات خود را بسیج نموده تا با عامل فشار مبارزه کند.۳-گام فرسودگی : در صورتی که منابع و ذخایر انرژی روانی و جسـمی برای مـدت طولانی با عامل فشار درگیر شوند کم کم به پایـان رسـیده و مرحله سـوم نشـانگر تطـابق عمـومی یعنی فرسودگی به پایـان می رسـد و بـار دیگر نشـانه هـای مرحله واکنش اخطار ظاهر شده و بدن به علت کارکرد بد اعضایش تا حد زیادی در مقابل امراض آسـیب پذیر می شود .در این مرحله فروپاشیروانی صورت می گیرد.علائم استرس ۱- علائم جسمانی :سردرد ،میگرن ،سوءهاضمه ،بدخوابی ، خارش و التهاب پوستی ، گرفتگی عضـلات ، درد پشت شانه ها و گردن، فشارخون بالا و کلسترول بالا۲-علائم روانیاضطراب ، تنش ،بی طاقتی ،افسردگی ،کسـالت و بی حوصـلگی، احسـاس بیهودگی و عـدم اعتماد به نفس۳- علائم شناختیفراموشـی ،کاسـته شدن قدرت تمرکز،کاهش کارایی فرد۴-علائـم اجتماعیپرخاشـگری و غیرقابل تحمل شـدن ،زدگی از مردم ، فقـدان ارتباط و تنها گزینی و عـدم ایفای نقش

خانوادگی۵-علائم رفتاریبالا رفتن مصرف سیگار،افزایش مصرف دارو، رفتار جرقه ای ،بی توجهی به ظاهرشخصی خود و عوض شدن ریتم اشتهابیماریهای جسمانی که استرس در آنان نقش مهمی دارد:-نارسایی قلبی،فشارخون بالا،زخم معده ،سردرد های ممتد ، انواع آرتروز، انواع آسم و افسردگی عوامل ایجاد کننده استرس در سازمان ها۱-سیاست های نسنجیده ،خط مشی های ناعادلانه و تبعیضات ناروا در محیط کار از عواملی هستند که موجب استرس ، فقدان انگیزه ، پایین آمدن روحیه و دلسردی در کارکنان می گردد.سیاست های ناعادلانه می تواند در پرداختی ها ،حقوق و مزایا ، توزیع نا عادلانه کار و ... منظور گردد.در تحقیقی که توسط نگارنده در یکی از دانشگاه ها انجام گردید از بین ۲۸ عامل استرس زا، عامل تبعیض در محل کار با میانگین ۶۴۳/۳ از ۵ و با رتبه ۲ و درجه عامل استرس زای زیاد شناسایی گردد.برای حل این مشکل می توان با تربیت و گزینش نیروهای کارآمد و ارزشی و تدوین مقررات و قوانین جامع و اجرای سیاست های عادلانه سازمان را به نحو مطلوبی اداره نمود.۲-میزان حقوق و عدم تطبیق آن با مخارج و فعالیت ها به ویزه در شرایط فعلی که به نظر می رسد یکی از موارد مهم دغدغه ذهنی کارکنان است . طبق تئوری برابری (equity theory) از جی استسی ادمس (j.stacty adams) نیز کارکنان آنچه به انجام دادن کار خود به دست می آورند و نیز آنچه برای انجام وظایف شغلی ارائه می کنند مقایسه می کنند. اگر به این نتیجه برسند که داده های آنها به سازمان در مقایسه با دیگران ، بیشتر است گرفتار تنش می شود.برای مثال اگر فردی احساس کند به اندازه کافی به او حقوق و دستمزد پرداخت نمی شود ، از کار خود ناراضی می شود .بنابراین ضرورت دارد مسوولان نظام در جهت سلامت و بهداشت افراد جامعه در این زمینه اقدامات اساسی به عمل آورند.۳-عدم مشارکت کارکنان در سازمان ها نیز یکی از عوامل ایجاد فشار برای کارکنان می باشد. اصولا مشارکت افراد سازمان ها در تصمیم گیری ها مزایای زیادی دارد و ضمن اینکه کارکنان را به کار ترغیب می کند باعث می شود افراد سازمان به جهت احساس مهم بودن آرامش خاطر به دست آورند .۴-ارزشیابی های عادلانه و یا بدون شناخت کافی از افراد و تبعیض قائل شدن در بین کارکنان هنگام ارزیابی ، اعضای سازمان را گرفتار فشارهای عصبی می نماید.اگر کارمند و یا کارگری احساس نماید در محیط کار خود در زمینه های مختلف تبعیض پنهان و آشکار وجود دارد و به تلاش ها و زحمات او بهای لازم داده نمی شود و یا نادیده گرفته می شود ،موجب ایجاد فشار برای او خواهد شد و هنگامی این فشار مضاعف می گردد که ببیند به کسانی ارج و بهاء داده می شود که شایستگی لازم را در محیط کار ندارند.بنابراین با ارزشیابی های عادلانه و توجه به فعالیت های اعضای سازمان می توان از بروز این فشارها جلوگیری نمود.۵-کنترل های بی مورد و آزار دهنده در محیط کار و سازمان ناشی از بی اعتمادی به کارکنان می باشد . تحقیقات نشان می دهد که این شیوه بدبینی و ریاکاری را در سازمان افزایش می دهد.از طرفی موجب نگرانی و اضطراب و نتیجه آن کاهش کارایی فرد را به همراه خواهد داشت . باید در سازمان ها فضایی به وجود آید که در آن اطمینان و اعتقاد مبنای روابط متقابل بین کارکنان باشد. زیرا در محیطی سرشار از اعتماد ، اعضای سازمان با آرامش بیشتر در جهت نیل به اهداف سازمانی تلاش خواهند نمود. بنابراین باید با انتخاب شیوه های خود کنترلی و یا کنترل های غیرمستقیم و نامحسوس به جای کنترل های مستقیم ، شدید ، مستمر و آزار دهنده می توان از بروز فشارهای عصبی شدید جلوگیری نمود.۶-قوانین خشک و غیرقابل انعطاف نیز در سازمان می تواند یکی از عوامل ایجاد فشار بریا کارکنان و ارباب و رجوع باشد.ممکن است برخی از ضوابط و مقررات بسیار ناقص باشند و متناسب با شرایط و مقتضیات فعلی سازمان ها نباشند.بنابراین مدیرانی که دارای مسوولیت و اختیار می باشند ، باید این قوانین و ضوابط را با توجه به فرهنگ ، امکانات ، نیاز ، توان جامعه و انسان ها مورد بازنگری قرار دهند و با انعطاف پذیر نمودن و تعدیلات معقول تنش های موجود را کاهش دهند.۷-تغییرات غیرمنطقی و جابه جایی مکرر و بدون دلیل کارکنان می تواند یکی از عوامل ایجاد فشار باشد. بنابراین در صورت لزوم تغییرات باید با فرهنگ سازی و پس از رفع نگرانی های کارکنان در زمینه های مختلف و

جلب مشارکت آنان به این تغییر و تحولات اقدام نمود.۸- تضادهـای مختلف در سازمان ، این تضاد ممکن است فردی ،فرد با گروه ، گروه بـا گروه در سازمـان باشـد .ماننـد تضادهـای بین واحـدهای صف و سـتاد و یـا تضـاد بین منافع فردی و اقـدامات سازمان . مدیران باید ضمن هوشیاری و درک این تضادها با مدیریت نمودن تضادها راهکارهایی زا اتخاذ نمایند که فعالیت ها و انرژی افراد ، گروه هـای رسـمی و غیر رسـمی در جهت اهـداف سازمانی هـدایت گردد. به عبارت دیگر کارکنان و گروه ها دریابنـد که تحقق اهداف آنان در صورتی امکان پذیر است که اهداف سازمان تحقق یابد.۹-شرح شغل های غیر واقعی نیز می توانـد یکی از عوامل فشار به کارکنان باشـد. زیرا اگر شـرح شـغل کارکنان متناسب با کاری که انجام می دهنـد نباشد بدیهی است که فشار قابل ملاحظه ای را متحمل خواهند شد.۱۰-شرایط فیزیکی محل کار مانند سرو صدای بیش از حد در محیط کار ، گرما و سرما ، وجود گازهای سـمی ، نور کم و ناکافی نیز می توانـد عامل ایجاد فشار برای کارکنان باشد.۱۱-عوامل زیاد دیگری نیز در سازمـان هـا وجود دارنـد که در ایجـاد استرس تـاثیر گـذار می باشـند که فهرست برخی از آنان به شـرح ذیل می باشـد :- ساختـار سازمـانی متکی بر تمرکز بیش از حـد-عـدم امکـان پیشـرفت و ارتقـاء-تخصـص گرایی افراطی و جزیی شـدن وظایف شغلی-ارتباطـات نـاقص و عـدم انتقـال موثر اطلاعـات-عـدم وجود بـازخور-عـدم اطلاعـات نادرست-حساسـیت زیاد برای انجام وظـایف-زیـاد بودن حجم کـار-کمبود وقت و انجام چنـد کار به صورت هم زمان-تغییرات سـریع در مقررات و ضوابط-عـدم رضـایت از شـغل توسط شاغل-کمبود اختیارات برای انجام وظایف محوله-کمبود امکانات در محیط کار-روشن نبودن انتظارات مدیرانپیچیـده بودن وظایف-توفیق افراد فرصت طلب در سازمان-عـدم رعایت مقررات و قوانین توسط برخی از اشـخاص-ضـعف ایمـان و اعتقـادات مـذهبی در بعضــی از اشــخاص-افزایش فسـاد اخلاـقی ماننـد : رشـوه خـواری و...-تـورم و افزایش هزینـه هـای زندگیبرای مقابله با استرس بایستی عوامل و زمینه های استرس زا شناسایی تا راهکارهای متناسب با آنها به کار گرفته شود و عوامل استرس زا تعدیل شوند. منبع : روزنامه دنیای اقتصاد

stress management

What happens when you are stressed?Stress is what you feel when you have to handle more than you are used to. When you are stressed, your body responds as though you are in danger. It makes hormones that speed up your heart, make you breathe faster, and give you a burst of energy. This is called the fight-or-flight stress response.Some stress is normal and even useful. It can help if you need to work hard or react quickly. For example, it can help you win a race or finish an important job on time.But if stress happens too often or lasts too long, it can have bad effects. It can be linked to headaches, an upset stomach, back pain, or trouble sleeping. It can weaken your immune system, making it harder to fight off disease. If you already have a health problem, stress may make it worse. It can make you moody, tense, or depressed. Your relationships may suffer, and you may not do well at work or school.What can you do about stress?The good news is that you can learn ways to manage stress. To get stress under control: ⁕ Find out what is causing stress in your life. ⁕ Look for ways to reduce the amount of stress in your life. ⁕ Learn healthy ways to relieve stress. How do you figure out your stress level?Sometimes it is clear where stress is coming from. You can count on stress during a

major life change such as the death of a loved one, getting married, or having a baby. But other times it may not be so clear why you feel stressed.It may help to keep a stress journal. Get a notebook and write down when something makes you feel stressed. Then write how you reacted and what you did to deal with the stress. Keeping a stress journal can help you find out what is causing your stress and how much stress you feel. Then you can take steps to reduce the stress or handle it better.To find out how stressed you are right now, use this Interactive Tool: What Is Your Stress Level?How can you reduce your stress?Stress is a fact of life for most people. You may not be able to get rid of stress, but you can look for ways to lower it.Try some of these ideas: ⁕ Learn better ways to manage your time. You may get more done with less stress if you make a schedule. Think about which things are most important, and do those first. ⁕ Find better ways to cope. Look at how you have been dealing with stress. Be honest about what works and what does not. Think about other things that might work better. ⁕ Take good care of yourself. Get plenty of rest. Eat well. Do not smoke. Limit how much alcohol you drink. ⁕ Try out new ways of thinking. When you find yourself starting to worry, try to stop the thoughts. Work on letting go of things you cannot change. Learn to say "no." ⁕ Ask for help. People who have a strong network of family and friends manage stress better. Sometimes stress is just too much to handle alone. It can help to talk to a friend or family member, but you may also want to see a counselor.How can you relieve stress?You will feel better if you can find ways to get stress out of your system. The best ways to relieve stress are different for each person. Try some of these ideas to see which ones work for you: ⁕ Exercise. Regular exercise is one of the best ways to manage stress. Walking is a great way to get started. ⁕ Write. It can help to write about the things that are bothering you. ⁕ Let your feelings out. Talk, laugh, cry, and express anger when you need to. ⁕ Do something you enjoy. A hobby can help you relax. Volunteer work or work that helps others can be a great stress reliever. ⁕ Learn ways to relax your body. This can include breathing exercises, muscle relaxation exercises, massage, aromatherapy, yoga, or relaxing exercises like tai chi and qi gong. ⁕ Focus on the present. Try meditation, imagery exercises, or self-hypnosis. Listen to relaxing music. Try to look for the humor in life. Laughter really can be the best .medicine

کی می گوید استرس بد است؟

... stressبا خواند ن این مجموعه مطالب می‌فهمید چگونه استرس را د ر خود تان یا د ر د یگران افزایش د هید نویسنده : روهان

کاندایامترجم : گیتا گرکانی

روش‌هـای مؤثر برای بالا برد ن استرس و مرد م‌آزاریاسترس! واقعاً بـد است؟ یا این مفهوم، مظلومانه، د چار کژفهمی شـد ه؟! یا تنها گناهش این است که با بچه‌مثبت‌های «بیاییـد همه پروانه‌ای باشـیم» این د وره و زمانه د رافتاد ه؟ به هر حال، هر چه بود ه د یگر بس است! وقتش رسید ه واقعیت‌ها را نشان د هیم، وقتش رسید ه راد یکال‌ترین حقیقت فلسفی را آشکارا به زبان بیاوریم، وقتش رسید ه بپـذیریم استرس خوب است. چون که بـد ون استرس ممکن است همه‌مـان بچه‌هـای خیلی خیلی خیلی خوبی به‌نظر بیاییم. از ته د ل کـد اممان د لمان می‌خواهد د ر همچو د نیایی زند گی کنیم؟ با خواند ن این مجموعه مطالب می‌فهمید چگونه استرس را د ر خود تان یا د ر د یگران افزایش د هیـد و یاد می‌گیریـد به استرس عشق بورزیـد و همیشه حواسـتان باشـد برای آد م‌های واقع‌گرا، نگرانی یک‌جور مراقبه و تقویت روح است. کنترل از راه د وربفهمید برنامه‌ی تلویزیونی مورد علاقه‌ی د وستانتان کی شروع می‌شود هفت د قیقه بعد از شروع برنامه به آن‌ها تلفن کنید شوهر به عنوان منبع اطلاعاتوقتی از زنی چیزی می‌پرسید پیشنهاد کنید قبل از پاسخ د اد ن بـا شوهرش مشورت کنـد اگر خود تـان زن هستیـد این روش مؤثرتر خواهـد بود حتی د ر خواب می‌توانیـد استرس ایجاد کنید خروپف کرد ن را یاد بگیریـد ورزش گازد ارد ر هر فرصتی قوطی‌ها و بطری‌های نوشابه‌های گازد ار را تکان بـد هید بعد بگذارید کس د یگری د ر آن‌ها را باز کند بازی انتظارهمیشه د یر کنید د وستاند وستانی انتخاب کنید که آن‌ها را د وست ند ارید آتش را تند کنید همیشه د ر جر و بحث‌های د یگران مد اخله کنید سعی کنید بقیه را هم وارد ماجرا کنید پرهیز از تغییرهرگز چیزی را به د رستی تغییر نـد هیـد از سبز به قرمزوقتی اولین اتومبیل پشت چراغ قرمز هستیـد بیرون بیایید و نقشه‌ای را مطالعه کنید سـعی کنید حد اقل به انـد ازه‌ی د و چراغ سبز حرکت نکنید خارجی باشـید آلمانی باشـید یا مال هر کشور د یگر...ضربه‌زد ناگر کسـی د ارد یک شوخی برایتان تعریف می‌کند و نقطه‌ی اوج آن را می‌د انید تا نزد یک به آخر شوخی صبر کنید بعد به او بگویید آن را قبلاً شنید ه بود یـد بخیه‌ی ملایم‌ترتـا حـد ممکن مرد م را به مسائل د یگر وصل کنیـد و توی هچل بینـد ازیـد به‌خصوص د وستانتان را.فیلم را فراموش کن، حرف زد ن را بچسب.به سینما بروید نزد یک د یگران بنشـینید با د وست‌تان سرگرم صحبت شوید شـما به نحوی د ارید از تلف شد ن وقت آن‌ها جلوگیری می‌کنید موقع بیرون آمد ن از سینما، اگر برای ورود صـفی تشکیل شد ه، با صد ای بلند د ر مورد پایان فیلم با د وست‌تان حرف بزنید توصیه‌ی صد اییصد ای چرخ د ند انپزشـکی را ضبط کنید موقع خواب به آن گوش بد هید شـناخت نقاط ضعفنقاط ضعفتان را بشناسید بعد آن‌ها را ناد ید ه بگیرید بهتر است آن‌ها بد انند نقاط ضعف آد م‌های د یگر را بشناسـید بعد به آن‌ها بگویید چگونه‌اند از چنین اتفاقی خیلی بد تان نمی‌آید وقتی د وستانتان د ر منزل نیستند به آن‌ها تلفن کنید د رست بعد از آن که منشـی تلفنی شروع به کار کرد گوشـی را بگذارید تکرار کنید حراج ۱روز اول، وقـتی جمعیت از همیشه بیشتر است، به حراج بروید بعد چیزی بخرید که هرگز، هرگز نمی‌پوشـید حراج ۲نزد یک پایان حراج‌ها، وقتی خلوت‌ترند به آن‌ها بروید خود تـان را به خـاطر همه‌ی فرصت‌هـای خوبی که از د ست د اد ه‌ایـد سـخت سـرزنش کنیـد روش اسـکنرد ر سوپرمارکت، بارکد همه‌ی چیزهایی را که برد اشته‌اید خط‌خطی کنید تا اسکن نشوند با رانندگی همه را دیوانه کنیدهمیشه با اتومبیلتان صف‌ها را به هم بریزیـد همیشه از تمام مسیرهای اتوبوس اسـتفاده کنید قوطیدربازکن قوطی‌ها را پنهان کنید وقتی به خانه‌ی دوسـتانتان می‌روید مال آن‌هـا را هم پنهان کنیـد بغرنجهر چه در زنـدگی بایـد کارهای بیشتری انجام بدهیـد هر چه چیزهای بیشتری متعلق به شـما باشـند یا آن‌هـا را اداره کنیـد یـا مسئولشان باشـید مشکلات بیشـتری ممکـن است پیش بیایـد بهـترین سیاسـتصادق باشـید همه وقت.بـا همه کس.دربـاره‌ی همه چیز.سـیاست بهـتردروغ بگوییـد همه وقت.به همه کس.دربـاره‌ی همه چیز.بی‌ادب باشـیدبی‌ادب بودن را تمرین کنیـد نه فقـط برای نـاراحت کردن دیگران، بلکه برای این که از خودتـان هم بـدتان بیایـد این یک موقعیت دو سـر بُرد است.هرگز نبخشیدبخشـش نشانه‌ی ضـعف است.مردم به خاطر آن شما را تحقیر خواهند کرد بزرگ کردن خوب استغصه‌هایتان را بزرگ کنید اگر این کار را نکنیـد آن‌ها می‌میرنـد و هرکس در مورد شـما خطایی انجام داده از مجازات در امان می‌مانـد پارک کردن روزانه‌ی

اتومبیلموقع رانندگی اگر دیدید می‌توانید با چسباندن اتومبیلتان به اتومبیل کس دیگری مانع از حرکت او شوید این کار را بکنید پذیرفته نشدنبرای کارهایی تقاضا بدهید که اصلاً مناسب آن‌ها نیستید تمام نامه‌های عدم پذیرش را نگه دارید و هر وقت نزدیک است نسبت به خودتان احساس خوبی پیدا کنید آن‌ها را بخوانید رژیم کشندهکمتر غذای تازه بخورید بیشتر چیزهایی بخورید که حاوی نگهدارنده‌ها هستند نگهدارنده‌ها، نگهدارنده اسم گرفته‌اند چون کمک می‌کنند شما بیشتر زندگی کنید

مدیریت خستگی و استرس در محیط کار

... stressوجود خستگی در افراد باعث می شود که آنها نتوانند بر استرس غلبه کنندنویسنده : Ernieo.cecilia - رئیس کمیته روابط صنعتی کشور فیلیپینترجمه : مرجان شعبانی

مقدمه : بسیار حیرت آور و هشدار دهنده است که بدانیم چگونه خستگی باعث کاهش بهره وری در مشاغل مهم می شود . امروزه ممکن است خستگی در محیط کار برای هرکس اتفاق بیفتد از مدیران عالی مرتبه گرفته تا کارمندان دون پایه که این امر باعث اخلال و عدم بهره وری در مشاغل و حتی زندگی روزمره افراد گردیده است. مراتب خستگی : مراتب خستگی در سه ردیف به شرح زیر تعریف شده است :خستگی درجه اول به احساس خستگی و تنبلی و کوفتگی ساده گفته می شود .خستگی درجه دوم شامل علامتهای ناراحتی ورنجش – ایرادگیری – بد بینی و حتی بی اعتنایی و بیزاری می شود.خستگی درجه سوم برای همه بسیار خطرناک است . در این سطح شخص احساس می کند که اعتماد به نفس و یا علاقه به نیل به موفقیت را از دست داده و بتدریج این احساس در او بوجود می آید که نمی تواند به کار خود ادامه دهد. در نتیجه همواره شغل و ارتباطات زندگی این اشخاص در معرض خطر می باشد.آیا می توان از بروز خستگی جلوگیری کرد؟ خوشبختانه راه حلهایی برای کاهش خستگی و حفظ ثبات مشاغل وجود دارد . برای غلبه بر ساده ترین نوع خستگی کافی است شخص مدتی استراحت کند ولی در مورد نوع پیشرفته تر آن نیاز به معاینات و معالجات خاص پزشکی می باشد.استرس :خستگی به استرس مربوط می باشد. در واقع وجود خستگی در افراد باعث می شود که آنها نتوانند بر استرس غلبه کنند. آیا می توان از استرس دوری کرد؟ دکترHans selye یکی از محققین برجسته در این امر ، استرس را به عنوان عکس العملهای نامشخصی که بدن در برابر نیازها از خود نشان می دهد ، تعریف نموده است . ظاهراً منظور وی این است که استرس پوشش و سپری در بدن انسان است که معمولاً ـ هنگامی که در مقابل موقعیت مشخصی در زندگی، کار و یا ارتباط با دیگران از خود عکس العمل نشان می دهد بوجود آید .حقایقی در مورد استرس :دانستن حقایق زیر در مورد استرس ضروری و مهم است :۱- بدن انسان طوری ساخته شده است که می تواند بر استرس غلبه کند .۲- برخی از مردم بهتر می توانند در شرایط تنش زا کار کنند و رشد یابند.۳- استرس بیش از حد و یا متناوب و یا طولانی مخصوصاً اگر در مورد یک عضو خاص از بدن انسان وارد شود ضرر بیشتری دارد.۴- دو نوع استرس خوب و استرس بد وجود دارد.عوامل ایجاد استرس :بسیاری از سازمانهای روانشناسی علاقه زیادی به مقوله استرس دارند. دکتر Yates Jere. E . مطالعات بسیاری بر روی عوامل استرس زا در محیط کار انجام داده است. بر اساس مطالعات وی استرس ارتباط تنگاتنگی با شغل فرد دارد. این عوامل شغلی مثل احساس کسالت – شرایط نامطلوب فیزیکی کار – زمان کار و اتلاف وقت – کار بیش از اندازه – اطلاعات غیر لازم و بیش از حد و مشاغل کاذب می باشند.فرهنگ و بینش کارگر در مورد قوانین مربوط به وی در سازمان نیز، یکی دیگر از عوامل استرس است خصوصاً در مواردی مثل مغایرت قوانین – ابهام قوانین – مسئولیت در برابر مردم و کشور و مرزهای جغرافیایی و اقلیمی . ابهامات موجود در این موارد باعث افزایش استرس می شود. علایق کارگر در مورد پیشرفت و موفقیت در کار نیز باعث افزایش تنش در محیط کار می گردد. جالب است بدانیم که همانگونه که شکست باعث ایجاد استرس می شود موفقیت نیز یکی از عوامل استرس زا در محیط کار است . کتاب جنجالی مبانی پیتر« peter principles» بیان می دارد که مردم تمایل دارند که

سطح لیاقت و توانایی خود را افزایش دهند. بعلاوه استرس در نتیجه عدم امنیت شغلی یا وجود تغییراتی که باعث به خطر افتادن امنیت شغلی می گردد، حاصل می شود . ارتباطات محیط کار خصوصاً ارتباطات نادرست بین رؤسا و همتایان و زیر دستان یک منشأعمده استرس می باشد. رؤسای غیر قابل تحمل – همکاران غیر مسئول و رقابت طلب و زیر دستان فاقد حس همکاری باعث افزایش استرس می شوند و این موارد در روابط بین افراد بسیار معمول است . از عوامل استرس زای دیگر ، می توان برنامه های نامناسب در سازمانها و شرایطی مثل عدم مشارکت کارگر، تنگ نظری اداری ، فشار بیش از حد به افراد برای فرمانبرداری و عدم حمایت و مسئولیت افراد نسبت به یکدیگر را نام برد.علاوه بر عوامل استرس زای محیطی ، دکتر yates برخی عوامل استرس زای فردی را مثل عوارض و مالیات سنگین برمردم خصوصاً مدیران و سرپرستان در نظر گرفته است . برخی از این عوامل استرس زا بحران در میانسالی است و هنگامی این حالت رخ می دهد که شخص احساس می کند که زندگی به حالت ثبات و پایداری رسیده است . همچنین مشکلات خانوادگی توجه شخص را از مسایل شغلی منحرف می کند و یا مسائل مالی و حتی مواردی مثل ترافیک یا مشکلات اجتماعی مانع تمرکز شخص روی کار می گردد.راههای غلبه بر مشکلات :مطابق تعریف استرس ، چیزی به عنوان موقعیت دارای استرس وجود ندارد بلکه واکنش و عکس العمل در برابر موقعیت ، استرس می باشد. به عبارت دیگر استرس در موقعیت وجود ندارد بلکه در افرادی است که در برابر آن موقعیت واکنش نشان می دهند.افراد از جهات گوناگونی مثل چگونگی واکنش در برابر یک موقعیت خاص با یکدیگر تفاوت دارند. دویدن بطور روزانه در مسافتی به اندازه پنج کیلومتر برای فردی ۲۵ ساله یک تمرین بدنی مطلوب محسوب می شود . ولی برای فرد هفتاد- هشتاد ساله دارای مشکل قلبی این مقدار دویدن می تواند کشنده باشد.راه غلبه بر استرس این است که بدانید به عنوان یک فرد باید چگونه عمل کنید و به توانائیها و محدودیت های خود آگاه باشید. همچنین باید فردی سالم باشید و حد سلامتی خود را با معاینات پزشکی منظم دریابید.چه چیزی استرس مضر را ایجاد می کند؟(استرس بد)علاوه بر استرس شدید ، متناوب و طولانی که بدن انسان نمی تواند برآن غلبه کند فرد باید در مقابل نوعی استرس مضر بنام افسردگی مقاومت نماید.یک نشانه افسردگی ، ناتوانی پیش بینی موقعیتهای مختلفی است که اتفاق می افتد. زنان خانه داری مشاهده شده اند که هنگامی که همسر آنها به خانه نمی آید یا صورتحساب برق یا تلفن خود را مشاهده می نمایند دچار هیجان یا آزردگی می شوند . در حالیکه که اگر آنها می دانستند که همسر آنها در یک جلسه کاری بوده یا اگر افزایش میزان صورتحساب خود را پیش بینی می کردند هیچگاه احساس ناراحتی و هیجان نمی کردند.در محل کار راههایی برای شناخت موقعیت های پیش بینی نشده وجود دارد . مدیران باید قادر باشند اهداف و توقعات خود را برای زیر دستان خود روشن و واضح بیان کنند و کارهای آنها را به صورت قابل اجرا در آورند و آنها را از تغییرات قریب الوقوعی که بایستی برای آن آمادگی داشته باشند آگاه سازند که در اینصورت دچار هیجان و یا نارضایتی نخواهند شد. شکل دیگر افسردگی احساس عجز یا نداشتن هدف در زندگی است . در اغلب اوقات این امر یک پدیده ذهنی می باشد و ممکن است واقعیت نداشته باشد و در برخی حالات شخص برای توجیه خود به این احساس متوسل می شود. بر اساس موارد فوق اگر فکر می کنید که شکست خورده اید پس حتماً همین طور است .در بسیاری از سازمانهای موفق ، به کارمندان امکان داده می شود تا در اصلاح امور محیط کار خود مشارکت داشته باشند و برای دستیابی به اهداف سازمان با آن همکاری کنند. این موقعیت آرمانی معمولاً با شفاف سازی اهداف ، قوانین و توقعات آغاز و با ایجاد محیطی سرشار از اعتماد ، احساس نیرومندی ، مالکیت و تعهد ادامه می یابد.نشانه های استرس :علامتهای زیادی نظیر زودرنجی و آمادگی ابتلا به روان پریشی عصبی و غیره برای استرس وجود دارد. معمولترین علامت استرس ، دلتنگی و افسردگی است که شخص دچار آن می شود . روانشناسی بنام David viscott این پدیده را بدین شکل توصیف می کند که استرس ملالتی است که ارتباط فرد را با توالی منطقی حوادث از بین می برد یعنی فرد ارتباط بین توالی منطقی حوادث را تشخیص نمی دهد.این نوع افسردگی می تواند به شدتهای مختلف مثل عدم فعالیت ، غمگین بودن ، احساس بی ارزش بودن ، فقدان انگیزه برای

کـار یـا فعـالیت و عـدم تمرکز و غیره ظاهر شود. نشانه دیگر استرس ، اضـطراب است که احساس تنش ، دلهره ، ترس و نگرانی می باشد. اضـطراب واکنش به خطر پیش بینی شده ای است که معمولاً تهدیدی واقعی تلقی نمی شود ولی ترس عکس العمل معقولانه تری در برابر خطرات ناگهانی می باشد. هنگامی که یک کارمند مضـطرب است نسـبت به کارش احساس پریشانی و گیجی دارد و تمرکز خود را از دست می دهد و گاهی اوقات دچار شک و بدگمانی می شود . این امر روی کار آیی فرد تأثیر دارد و در نتیجه به کـل سازمـان ضـربه می زنـد.نشانه جـدی دیگر استرس ، بی خوابی است که معمولاً با اضـطراب و افسـردگی همراه است . بهر حال ممکن است فرد فقط دچار بیخوابی شود بدون اینکه علائم دیگر استرس را داشته باشد. بسیاری از مردم به علت مشکلاتی که دارند نمی توانند خوب بخوابند. در اغلب اوقات بیخوابی با کاهش اشـتها و ناتوا نا یی‌های دیگر بروز می کند.بیماریهای عضوی مخصوصاً گردن و ناحیه پشت از علائم عمومی استرس می باشـند . خیلی عجیب نیست که بشنویم کسی که نگرانی دارد گردن درد نیز داشته باشـد. این بدان معنی است که او استرس و به دنبال آن درد عضـلانی را تجربه کرده است.استرس بر بیماری اثر دارد:اگر استرس به خوبی درمان یا کنترل نشود می توانـد منجر به بیماریهای ناشـی از استرس گردد. در خیلی از افراد آمادگی ابتلا به برخی از بیماریها وجود دارد و استرس ، بروز علائم آنها را شتاب می بخشد. البته عوامل دیگری هم روی ابتلاء شخص موثرند مثل : وراثت ، محیط ، رژیم غذایی ، بهداشت ، عادات زندگی ، چاقی ، سـیگار کشیدن و غیره . معمولترین اشکال بیماری که به استرس مربوط می باشند عبارتنـد از : حمله قلبی ، فشـار خون ، سـکته مغزی ، آنژین ، میگرن ، سـردرد ، پشت درد مزمن ، دیـابت ، انواع زخم ها، بیقراری ، سرطـان ، آلرژی ، آرتروز و ناهنجاریهای جنسـی .پیشـگیری از استرس :کارشـناسان سراسـر جهان چنـدین راه برای مقابله با استرس پیشـنهاد کرده اند. در دهه ۱۹۷۰ در بسـیاری از کشورها این روشـها بطور وسـیعی مورد اسـتفاده قرار گرفت به امید اینکه سـرانجام سازمانهـا از محیـط های کاری فارغ از استرس برخوردار شونـد.تفکر در مورد ماوراءالطبیعه یا مـدیتیشن فوق طبیعی (TM) یکی از این کارها در دهه ۱۹۷۰ بود. در آمریکا این روش اثر فوق العاده ای بر محیط کار به شـکل کارمندان راضـی تر که ارتباط بهتری با روسا و همکاران خود برای برقرار می کردند داشت و این امر نه تنها عادت و روشـهای کاری آنها را بهبود بخشـید بلکه در زندگی شخصـی آنها نیز تحولی ایجاد کرد بنابراین TM نه تنها کارمندان علاقمندتر بلکه اشـخاص راضی تری ارائه می دهد .عکس العمل استراحت یا ریلکسیشن (relaxation) یکی دیگر از تکنیک هایی بود که برای غلبه بر استرس در محیط های کاری مورد استفاده واقع شـد . طبق نظریات دکتر Herbert benson این یـک روش استراحتی بود که از TM ناشـی می شد . در هر صورت این روش نیز مثل TM زیاد مورد اسـتقبال قرار نگرفت و موثر بودن آنها نیز ثابت نشد . برخی از برنامه های شخصـی کم هزینه تر برای کاهش استرس مثل دویدن منظم ، ورزش یا شـنا است . برخی از شرکتها مرخصی اجباری غیر قابل تغییر و تبدیل برای کارمندان در نظر می گیرنـد و کارمنـدان ملزم به اسـتفاده از آنها می باشـند، بنابراین می توانند استراحت و تجدید قوا کنند و با علاقه و کار آیی بیشتر سـر کار خود حاضـر شوند . برخی از شرکتها نیز کارمندان خود را تشویق می کنند که به بیرون از محل کار خود بروند و در فضاهای خالی اداره به کار باغبانی مشغول شوند و از این سرگرمی برای ایجاد توازن بین کار و ورزش بهره جویند یا بطور داوطلبانه در برنـامه هـای ارتباط جمعی روابط عمومی شـرکت در محیط های روسـتایی همکاری کننـد.در برخی از شـرکتها و سازمانهای در حال توسـعه ، مدیر و کارمندان در فعالیتهای سازمان یافته غیر رسـمی شـرکت می جویند تا استرسـهای محیط کار را کاهش دهند، حتی اگر نتواننـد آن را بطور کامل از بین ببرنـد. شـرکت در تمرینات گروهی که برای خاتمه دادن به مشاجرات درونی است باعث کـاهش استرس در مناسـبات متقابـل افراد می گردد. مرور پیوسـته کارهـای سازمان و تجزیه و تحلیل درباره فرآینـد کاری به منظور محدود کردن کارهای غیر ضـروری که باعث کسالت بار شدن بیش از حد کار برای کارمندان می شود، در بسـیاری از سازمانها به عنوان بخش مهمی در نظر گرفته شـده است . تشویق کارمنـدان به شـرکت در تیمهـای چنـدگانه بـاعث افزایش قابلیت کار گروهی آنها می شود و به آنان اجازه می دهـد که شانس بیشتری برای ابراز عقاید خود در مورد مسائل کاری داشـته باشـند. همه این کارها

باعث کاهش حس ناتوانی در کارکنان می شود چراکه این حس خود منشأ تولید استرس است .مسئولیت مدیریت استرس : به علت اینکه سازمانها از وجود محیطهای عاری از استرس سود و بهره زیادی می برند کارفرمایان باید در مورد پیش گیری از استرس به هر نحو ممکن ابتکار عمل داشته باشند. ابزار و برنامه های پیشگیری از استرس بایستی به عنوان سرمایه محسوب شوند و نه هزینه های اضافی . هنگامی که استرس در روابط بین افراد و کارمندان به حداقل می رسد احتمال موفقیت سازمان افزایش چشمگیری می یابد. بعبارت دیگر کارمند باید مسئول بهینه سازی خود و اعمالش باشد و باید هر کاری را برای مقابله با استرس انجام دهد. هر فرد دارای استرس نه تنها به عنوان کارمند یا کارگر بلکه به عنوان یک فرد ممکن است دچار ناتوانی در انجام کارهای خودگردد . مشاغل پر از استرسی توانند بر جنبه های دیگر زندگی نیز تاثیر سوء و نامطلوب داشته باشند . در نتیجه هیچ فردی نباید اجازه دهد که استرس وارد زندگیش شود . یک زندگی عاری از استرس و تنش یک زندگی سراسر شادی خواهد بود.منبع:سایت سازمان کاروآموزش فنی وحرفه ای قزوین

طبیعت، پیامدها و مدیریت استرس

What Is Stress ...استرس یک تجربه است

۱– استرس چیست؟مدیر یک کارخانه بزرگ در سن ۳۵ سالگی دچار فشار خون بالا شد. یک زن خانه‌دار ۲۷ ساله به بیماری آسم مبتلاـ گردید. این هر دو هنگامی که به پزشک مراجعه کردند به آن‌ها گفته شد که علت اختلالاتی که پیدا کرده‌اند «استرس» یا فشار روانی بوده است.آن مدیر یک سال بود که باید به تنهایی تصمیمات سریعی در مورد کسب و کارش می‌گرفت. هر تصمیم می‌توانست به زیان‌های هنگفتی برای کارخانه بیانجامد. او پس از هر تصمیم‌گیری، در مورد پیامدهای آن نگران باقی می‌ماند تا وقتی که درستی تصمیم‌گیریش به اثبات می‌رسید. این نگرانی و اضطراب مداوم باعث بالاـ رفتن فشار خون او شده بود.آن زن خانه‌دار نیز مادر شوهر بهانه‌جو و ایرادگیری داشت و شوهرش پشتیبانی لازم را از او نمی‌کرد. هر بار که مادرشوهرش سر او نق می‌زد، او می‌خواست که جوابش را بدهد ولی این کار را نمی‌کرد و خشم خود را فرو می‌خورد. با این کار نوعی حس خفگی در او به وجود می‌آمد. سرانجام این حس خفگی باعث نوعی نفس تنگی در او شد و در انتها به حمله آسم انجامید.این‌ها نمونه‌هایی هستند از آنچه استرس با ما آدم‌ها می‌کند. هزاران مثال دیگر نیز مانند این‌ها وجود دارد. یکی از اختلالاتی که به تازگی مشخص شده که بر اثر استرس روی می‌دهد «خستگی مزمن» است. بنابراین اگر استرس چنین قدرتی دارد آیا نباید در مورد آن بیشتر بدانیم؟ البته که پاسخ مثبت است.استرس یک تجربه است. هنگامی که ضرورت‌های جسمی، روانی یا اجتماعی باعث می‌شود که ما به آن‌ها واکنش نشان دهیم، در این صورت تحت فشار استرس قرار می‌گیریم. آن چیزهایی که ما را به واکنش وامی‌دارند و مجبورمان می‌کنند که منابع‌مان را بسیج کنیم «محرک استرس» نام دارند. محرک‌های استرس باعث می‌شود که ما استرس را تجربه کنیم. افزایش دمای اتاق، تقاضاهای افرادی که دور و برمان هستند، و ضوابط و آداب اجتماعی، همگی نمونه‌هایی از محرک‌های استرس می‌باشند. هنگامی که ما منابع‌مان را برای برآورده کردن این تقاضاها به خدمت می‌گیریم و بسیج می‌کنیم، به گفته روان‌شناسان، تحت استرس قرار می‌گیریم.واژه استرس به دلیل کاربرد نامناسبی که داشته است، به طور ضمنی معنی بدی را در ذهن ما متبادر می‌کند. در حالی که استرس به خودی خود نه خوب است و نه بد. بلکه نسبت به تاثیری که بر روی ما می‌گذارد خوب یا بد، مطلوب یا نامطلوب، و سالم یا ناسالم می‌شود. برای مثال، ضرورت امتحان دادن ممکن است باعث شود که بچه‌ای سخت کار کند و درس بخواند و امتحان را با موفقیت بگذراند. ولی در مورد یک بچه دیگر، همان امتحان ممکن است آنقدر پرزحمت و دشوار باشد که فراتر از منابع در اختیارش باشد و باعث شکست و ناکامی او گردد. بنابراین استرس یا محرک استرس به خودی خود نه خوب است و نه بد، بلکه خنثی است.۲– درماندگیهنگامی که یک محرک استرس خیلی شدید باشد و یا هنگامی که ما

منابع کافی برای برآورده کردن آن تقاضاها در اختیار نداشته باشیم، تحت فشار استرس قرار می گیریم. این حالت را درماندگی (Distress) می‌نامند. درماندگی، حالت بد و ناسالمی است. درماندگی طولانی و مداوم باعث واکنش‌های متفاوتی در سطح بدن و ذهن انسان می گردد. درماندگی، منابع ما را به اتمام می‌رساند و ما را در برابر بیماری‌ها و اختلالات، ناتوان و آسیب‌پذیر می‌سازد. کودکی که منابع کافی برای گذراندن امتحان ندارد در امتحان رد می‌شود. مدیری که نگرانی و اضطراب مداوم دارد منابعش در این راه صرف می‌شود و دچار فشار خون می گردد. و زن خانه‌داری که بخش مهمی از منابعش را صرف فرو خوردن خشمش می کند نهایتاً گرفتار بیماری آسم می‌شود. بنابراین هر استرسی که به درماندگی بیانجامد ناسالم و بد است.۳- استرس مفیدهنگامی که وجود یک محرک استرس، منابع ما را طلب می کند و ما دچار استرس می‌شویم، این امر همیشه به درماندگی نمی‌انجامد. اگر محرک استرس از حد معقولی تجاوز نکند و ما نیز منابع کافی برای برخورد با آن در اختیار داشته باشیم، قادر خواهیم بود تا از پس آن استرس برآئیم. در این صورت است که نوعی حس رضایت‌مندی و خشنودی در ما به وجود می‌آید. استرس‌هایی که از عهده‌شان بر می‌آئیم باعث یکپارچگی بیشتر در شخصیت ما می گردند. چنین استرس‌هایی را استرس مفید (Eustress) می‌نامند. بچه‌ای که به خوبی برای امتحان آماده شده و آن را با موفقیت گذرانده است، اعتماد به نفس بیشتری پیدا می کند و برای خود ارزش بیشتری قایل می‌شود. در واقع در اینجا استرس امتحان، اثر مثبتی بر روی او گذاشته است. این استرس‌های مفید برای انگیزش و رشد ما ضرورت دارند.۴- درک ما از استرسروان‌شناسان بر این عقیده‌اند که نحوه ادراک ما (نگرش ما نسبت به چیزهای مختلف) تا حدّ زیادی تعیین کننده این است که استرس به «درماندگی» تبدیل شود یا «استرس مفید». برای مثال، کسانی که تعلیمات نظامی دیده‌اند و در عملیات جنگی شرکت داشته‌اند، یک تهدید حمله نظامی را نسبتاً ساده می‌انگارند در حالی که کسانی که چنین آمادگی‌ای نداشته باشند آن را موضوع مرگ و زندگی تلقی می کنند. روان‌شناسان نشان داده‌اند که نحوه ادراک ما تعیین کننده شدّت و ضعف استرس است. آن‌ها همچنین عقیده دارند که نحوه ادراک هر فرد از طریق آموزش و تمرین قابل تغییر است. این نتیجه گیری روان‌شناسان بسیار با اهمیت است زیرا در دنیای امروز استرس‌های شدیدی در زندگی همه ما وجود دارد و هر روز نیز استرس‌های جدیدی بر استرس‌های قبلی افزوده می گردد. بنابراین، آموزش دیدن و یادگرفتن چگونگی اصلاح نحوه ادراک (نگرش) و سازماندهی مجدّد آن، در کاهش شدّت، بسامد و مدّت بسیاری از اختلالات مربوط به استرس، می‌تواند بسیار مفید باشد. همچنین استرس‌های آینده قابل پیش‌بینی می گردد و نحوه ادراک ما متناسب با آن می‌تواند تغییر یابد. به این گونه آموزش‌ها «مایه کوبی استرس» (زدن واکسن استرس) می گویند. درست همان گونه که برای مقابله با سایر بیماری‌ها مایه کوبی می کنیم، برای مقابله با استرس نیز باید خود را آماده کنیم.ترجمه: کلینیک الکترونیکی روان‌یارمنبع Stress: Nature, Consequences and Management " Dr. Krishna Prasad" Sreedharhttp://www.psychology۴all.com

?What Is Stress

Stress is your body's way of responding to any kind of demand. It can be caused by both good and bad experiences. When people feel stressed by something going on around them, their bodies react by releasing chemicals into the blood. These chemicals give people more energy and strength, which can be a good thing if their stress is caused by physical danger. But this can also be a bad thing, if their stress is in response to something emotional and there is no outlet for this extra energy and strength. This class will discuss different causes of stress, how stress affects you, the difference between 'good' or

'positive' stress and 'bad' or 'negative' stress, and some common facts about how stress affects people today.What Causes Stress?Many different things can cause stress -- from physical (such as fear of something dangerous) to emotional (such as worry over your family or job.) Identifying what may be causing you stress is often the first step in learning how to better deal with your stress. Some of the most common sources of stress are:Survival Stress - You may have heard the phrase "fight or flight" before. This is a common response to danger in all people and animals. When you are afraid that someone or something may physically hurt you, your body naturally responds with a burst of energy so that you will be better able to survive the dangerous situation (fight) or escape it all together (flight). This is survival stress.Internal Stress - Have you ever caught yourself worrying about things you can do nothing about or worrying for no reason at all? This is internal stress and it is one of the most important kinds of stress to understand and manage. Internal stress is when people make themselves stressed. This often happens when we worry about things we can't control or put ourselves in situations we know will cause us stress. Some people become addicted to the kind of hurried, tense, lifestyle that results from being under stress. They even look for stressful situations and feel stress about things that aren't stressful.Environmental Stress - This is a response to things around you that cause stress, such as noise, crowding, and pressure from work or family. Identifying these environmental stresses and learning to avoid them or deal with them will help lower your stress level.Fatigue and Overwork - This kind of stress builds up over a long time and can take a hard toll on your body. It can be caused by working too much or too hard at your job(s), school, or home. It can also be caused by not knowing how to manage your time well or how to take time out for rest and relaxation. This can be one of the hardest kinds of stress to avoid because many people feel this is out of their control. Later in this course we will show you that you DO have options and offer some useful tips for dealing with fatigue.How Does Stress Affect You?Stress can affect both your body and your mind. People under large amounts of stress can become tired, sick, and unable to concentrate or think clearly. Sometimes, they even suffer mental breakdowns.

انواع استرس

... types of stressخوب، بد - حاد مزمن

اثرات استرس بر بدن۱ _درد ها مانند ددرهای عضلانی در قسمت های مختلف بدن۲_زخم های اثنی عشر و زخم معده که بسیار

شایع است۳ _آسم۴ _حساسیت ها۵ _عوارض دستگاه قلبی و عروقی۶ _مرگ (اینو نمیخواستم بنویسم)تعریف استرس :کمتر کسی است که در زندگی استرس رو تجربه نگرده باشه . هیچ کس کاملا خوشبخت نیست و هیچ کسی هم به طور کامل بد بخت افریده نشده .احساس خوش بختی در واقع همان فواصل بین احساسات پی در پی بد بختی است . برای استرس تعاریف زیادی گفته شده است . ساده ترین آنها اینه " : استرس حالت هیجانی است که فشار رواتی به شما وارد میکند ." انواع استرس :استرس خوب و استرس بداسترس توعی تهدید است که شخص آن را احساس میکند . خواه عامل برانگیزاننده ان واقعی باشد یا ناشی از تصورات خود شخص . عوامل واقعی در پیرامون شما وجود دارد مانند احساسی که ز صدای شکستن شیشه به شما دست میدهد . عامل تصوری و تخیلی آن است که در تصورات شما وجود دارد و سبب بروز حالت ترس میشود .مثل ترسی که بسیاری از مردم از سفر های هوایی دارند .در هر حالت استری به این دو نوع طبقه بندی میشود . استرس خوب یا استرس فیزیولوژیک هر نوع تحریکی است که در شما انگیزه ای ایجاد میکند یا یا هدف خاصی را به شما نشان میددهد . نمونه استرس خوب را به عنوان مثال وقتی در روزنامه خبر خوبی را میخوانید احساس میکنید . استرس بد نوعی دیگر است که که نه تنها به شما کمکی نمیکند بلکه با یجاد اختلال در جریان تفکرات شما اوضاع را خراب تر میکند . مانند استرسی که در شب امتحان بعضی افراد دارند .استرس حاد و مزمن :استرس حاد :به سرعت بروز میکند و خیلی شدید است و معمولا بین ۵ تا ۳۰ دقیقه زمان میبرد .به طور معمول هر فرد در ماه یک بار این نوع استرس را تجربه میکند و بعضی بنا به اقتضای شغل و موقعیت خود ممکن است بیشتر ان را تجربه کنند . استرس حاد مانند شمشیر دو لبه عمل میکند از یک طرف باعث ترشح هورمون های استرسی مانند آدرنالین در بدن میشود و از طرف دیگر میزان تحمل شما را در رویارویی با مواقع مشابه بالاتر میبرد.استرس مزمن :این نوع استرس شدت زیادی ندارد و ممکن است روزها و هفته ها و ماهها یا حتی سالها طول بکشد .

تصویر استرس در مغز انسان

... Stress چگونگی واکنش مغز تحت استرس روانی برای متخصصان علم اعصاب هنوز موضوعی بکر است

دانشمندان برای نخستین بار توانستند تأثیرات استرس‌های روانی روزمره را در مغز انسان به تصویر بکشند.پژوهشگران در دانشکده پزشکی دانشگاه پنسیلوانیا با استفاده ازکارکردی fMRI (MRI) موفق شدند از فعالیت مغز افراد عکسبرداری کنند. پژوهشگران از افراد مورد آزمایش در خواست کردند که به سرعت فعالیت‌های چالش برانگیز ذهنی را انجام دهند و بدین ترتیب به آن‌ها استرس وارد کردند و در همین حال فعالیت مغزی آن‌ها را زیر نظر داشتند.در خلال این آزمایش، واکنش‌های هیجانی افراد نظیر استرس، اضطراب و عصبانیت و نیز تغییرات در هورمون‌های استرس و ضربان قلب مورد ارزیابی قرار گرفت. بسیاری از افرادی که تحت این آزمایش قرار گرفتند اعلام کردند که در خلال آزمایش «دستپاچه، آشفته و ناراحت» شده‌اند.در خلال «آزمایش استرس» نتایج نشان داد که جریان خون به قشر راست قسمت قدامی لوب‌های پیشانی مغز، یعنی همان ناحیه‌ای که به اضطراب و افسردگی ارتباط دارد، افزایش یافت. این افزایش جریان خون، حتی پس از خاتمه آزمایش نیز ادامه داشت. این نتایج نشانگر ارتباط قوی بین استرس روانی و هیجان‌های منفی بود.احتمال دیگری که مورد توجه پژوهشگران قرار گرفت این بود که چون قشر قسمت قدامی لوب‌های پیشانی مغز به توانایی انجام وظایف اجرایی مانند حافظه کاری و رفتارهای هدف‌گرا نیز مربوط است، این نتایج می تواند آن فعالیت‌ها را نیز برجسته سازد.به گفته جیونگ وانگ، سرپرست این پروژه پژوهشی: «چگونگی واکنش مغز تحت استرس روانی برای متخصصان علم اعصاب هنوز موضوعی بکر است، امّا مطمئناً یک تکّه مهم از پازل درک تأثیرات استرس بر سلامت انسان است. یافته‌های تازه می‌تواند به پیشبرد درک ما از این فرایند، کمک شایانی نماید.» ترجمه: کلینیک الکترونیکی روان‌یارمنبع
Psychological Stress in the Healthy Human Brain", Bjorn Carey, Proceedings of the"

National Academy of Science, Nov. ۲۱, ۲۰۰۶ .http://www.livescience.com

?What Is Stress

Stress is the emotional and physical strain caused by our response to pressure from the outside world. Common stress reactions include tension, irritability, inability to concentrate, and a variety of physical symptoms that include headache and a fast heartbeat.It's almost impossible to live without some stress. And most of us wouldn't want to, because it gives life some spice and excitement. But if stress gets out of control, it may harm your health, your relationships, and your enjoyment of life.Examples of "overload" situations are common in today's world: * You and your spouse both work full time while you are raising your family. At the same time, your parents are retired, in ill health, and are dependent on your help with shopping and running errands. * You are a single person living alone, and your salary isn't rising as fast as the rate of inflation. It's getting harder each month to pay the bills. * You are a divorced parent and share the custody of your children with your former spouse. But the friction between the two of you on matters concerning the children is becoming more bitter and more frequent. * The expectations and competition at your workplace is becoming fierce. You find yourself coming in early, staying late, and taking on more work than you can handle.Managing stress involves learning about: * How stress affects the mind and body * How to identify the warning signs of stress * How to develop good stress-management techniques * When to seek professional helpWhat Are The Signs Of Stress?Stress can cause both mental and physical symptoms. The effects of stress are different for different people.The mental symptoms of stress include: * Tension * Irritability * Inability to concentrate * Feeling excessively tired * Trouble sleepingThe physical symptoms of stress include: * Dry mouth * A pounding heart * Difficulty breathing * Stomach upset * Frequent urination * Sweating palms * Tight muscles that may cause pain and trembling

استرس و عوامل استرس زا

... Stress خدایا آرامش را بر قلب و روح من بفرست

«الهی انزل سکینه علی قلبی.»خدایا آرامش را بر قلب و روح من بفرست.بهداشت و سلامت روانی از مباحث اساسی در زندگی همه انسانها بوده و نقش کلیدی را در سلامتی، آسایش، طول عمر و شکوفایی توانایی های اساسی و ارتباط های مسالمت آمیز ایفا می کند.با توجه به این مطلب پرداختن به مسائل بهداشت روانی نه فقط برای خانواده ها بلکه برای جامعه و نسل آینده بسیار سودمند است و می بایست در برنامه های توسعه کشوری به این مسأله توجه به سزایی کرد.متأسفانه، یکی از مشکلات روانی در جامعه متمدن و پیشرفته امروز مسأله استرس و عوامل استرس زا می باشد. مشکلی که اکثریت مردم، امروزه با آن دست و پنجه نرم می

کنند به دنبال راهی برای رهایی از این بیماری هستند تا شاید بتوانند دقایقی را در آرامش به سر برند.استرس چیست؟ریشه استرس در لاتین (استریکوس strictus) و در فرانسه (استریکوسن striction) می باشد که در معنای لغوی به معنای شدت و سخت گیری بیش از حد می باشد.۱در علم پزشکی استرس را همان آمادگی ذهنی و جسمی لازم برای مقابله با شرایط حاد و بحرانی می دانند؛ وضعیتی که در آن ذهن و جسم برای رسیدن به تعادل، تحت فشار بیش از حد قرار می گیرند. به عبارت دیگر استرس حالتی هیجانی است که فشار روانی را بر فرد وارد می کند و اگر این هیجانات درست کنترل نشوند آسیب جدی وارد می کنند.۲دکتر سیل (Dr.Seyle) زندگی خود را وقف تحقیقاتش در مورد استرس نموده است. از نظر وی استرس پاسخ معمولی بدن به تمام تقاضاهایی است که از وی می شود و یا سازگاری با توقعات بسیار نابجا که عوامل استرس زا نامیده می شوند. در این تعریف به وضوح تمامی محرکهای خارجی مثل گرما، سرما، فعالیت بدنی و نیز تمام محرکهای تغییرات داخلی مثل کاهش قند خون، افزایش درجه حرارت بدن و میکروبی را از جمله عوامل استرس زا برای بدن می نامن.۳به طور کلی استرس بر روی افراد مختلف اثرات متفاوتی برجا می گذارد و مخصوص قشر یا طبقه خاصی از مردم نیست بلکه افراد با توجه به نوع و شرایط زندگیشان با عوامل استرس زای گوناگونی مواجه هستند.حساسیت در برابر استرس نه تنها در هر فردی به صورت متفاوت تأثیر می گذارد؛ بلکه می تواند در یک شخص به خصوص سال به سال تأثیرهای متفاوتی داشته باشد.۴در تقسیم بندی کلی استرس می توان آن را به دو گروه استرس بد و خوب تقسیم کرد. استرس خوب: از یک دیدگاه استرس مثبت یک منبع انگیزه و جزء لازم برای بقای زندگی است.۵ و در حقیقت نوعی محرک است که ایجاد انگیزه کرد و فکری را در فرد برمی انگیزد و یا هدف خاصی را به فرد نشان می دهد.۶نمونه استرس خوب را در شرایطی که روزنامه می خوانید و به خبر جالبی برمی خورید یا زمانی که به اخبار تلویزیون گوش می دهید می توانید تجربه کنید.اما اغلب آنچه به عنوان استرس، در میان ما شناخته شده است نوع دیگر استرس است که متخصصان به آن «استرس بد» می گویند. این نوع استرس نه تنها به شما کمک نمی کند بلکه با ایجاد اختلال در جریان فکر، اوضاع را خراب تر می کند.۷بسیاری از مردم افرادی هستند که استرس ها را فقط تحمل می کنند و به نظر آنها این گونه استرسها برای آنها فقط جنبه مثبت دارد، اما متأسفانه استرسهایی که حتی جنبه مثبت دارند اگر دائمی و زیاد بشوند می توانند مضر و ویرانگر باشند.استرس بد همیشه پیامد منفی به همراه دارد به گونه ای که می تواند روند یک زندگی سالم را مختل کرده و افراد را دچار نابهنجاریهای رفتاری و روانی می کند.از مهم ترین تغییراتی که در نتیجه استرس بر روی فرد ایجاد می شود؛ می توان هیجانات زیاد، حساسیت و عدم توازن در رفتار و عادات را نام برد و اگر فرد در اوج استرس باشد این تغییرات حتی در مقیاس اندک هم، ناگهان برایش بصورت غیر قابل تحمل ظاهر می شود و می تواند آتشفشان درون او را به انفجار و غلیان درآورد.۸به طور مثال: در شب امتحان به علت وجود استرس دچار بی خوابی شده و روز جمعه در جلسه امتحان سردرد دارید و حافظه خوب کار نمی کند پس نتیجه امتحان به علت عدم درست اندیشیدن نامطلوب می شود.استرسمی تواند عامل اختلالات بسیار و نقطه شروع بیماریهای فراوان و مشکلات ارتباطی قوی باشد. غالباً آثار منفی استرس را به خستگی بیش از حد، اضطراب، ضعف و ناامیدی محدود می کنیم ولی متأسفانه نتایج بیش از اینهاست.۹در مورد آثار منفی فشارهای روانی بر اقتصاد و سلامت جامعه می توان از بررسیهای انستیتوی ملی سلامت برآورد که:– هفتاد تا هشتاد درصد مراجعات به پزشکان در رابطه با بیماریهای ناشی از فشار روانی است.– کسانی که در شرایط پراضطراب زندگی می کنند ۵/۴ برابر بیشتر از سایرین در معرض سکته های قلبی و مغزی هستند.۱۰نشانه های استرس :در حقیقت نشانه های استرس در فرد جسمانی، روحانی، نفسانی، اقتصادی، اداری و سیاسی می باشد.(۱۱۱) علایم فیزیکی: تپش قلب، نفس نفس زدن، انقباض و سختی قفسه سینه، سردرد، عرق کردن، سوء هاضمه، احساس تهوع و افزایش حرکات روده ها از علایم فیزیکی هستند.۲) علایم روانشناختی: ناتوانی در تصمیم گیری، ضعف تمرکز حواس، ضعف حافظه، کابوس شبانه و افکار منفی را می توان از علایم روانشناختی برشمرد.۳) علایم هیجانی: زودرنجی، یأس و واهمه، بدگمانی، کاهش عزت نفس، کاهش اعتماد به

نفس و احساس ناامیدی.۱۲ما می توانیم خودمان را از هجوم استرس در امان نگه داریم. برای انجام این امر مهم باید ابتدا عوامل بروز استرس را شناختم و از آنها اجتناب کنیم و یاد بگیریم که چگونه می توانیم با استفاده از راههای مناسب خود را با آنها تطبیق دهیم.عوامل استرس زا:در حقیقت هر چیزی که انسان را بیش از حد تحت فشار قرار دهد و به تحلیل جسم و روان بیانجامد عامل استرس زا نامیده می شود. در دنیای صنعتی امروز عوامل استرس زا می توان به دو گروه مجزا تقسیم کرد:۱. استرس زاهای شخصی: معضلات خانوادگی، وظایف خانوادگی، توقعات اطرافیان، خستگی، بیماریها، نابسامانیهای رفتاری در میان اعضای خانواده و یا در میان افراد جامعه، از دست دادن عزیزان و یا شرکت در محیط های مختلف اجتماعی، برنامه های تلویزیون و اخبار.۲. استرس زاهای اجتماعی: عدم تأمین مالی، عدم تأمین شغلی، ازدواجهای ناموفق، اعتیاد، کارهای اداری و ترافیک شهری، مشکلات اقتصادی و سیاسی و نبود امکانات کامل رفاهی برای افراد جامعه.همان طور که می دانید در گروه اول که مختص استرسهای فردی است خود فرد در پیدایش استرس نقش مهمی دارد؛ به طور نمونه ذهنیت فرد در رابطه با محیط و اطرافیانش می تواند استرس زا باشد، به گونه ای که اگر در برخورد با عوامل و یا محرکها ذهنیتی مثبت داشته باشد می تواند خود را با این عوامل تطبیق دهد.در بعضی موارد ترس از بیمار شدن سبب ایجاد استرس می شود و فرد را احساس می کند. در دنیای امروز استرس، فقط و فقط به فشارهای عصبی و روحی فرد گفته نمی شود بلکه دامنه وسیعتری از فردیت را دربرمی گیرد؛ زیرا به همان نسبت که فشارهای عصبی، روحی، اخلاقی بر روی فرد مؤثر است، فشارهای اقتصادی، فرهنگی، اداری و سیاسی نیز بر روی جامعه تأثیر بسزایی دارد.بیماریهای ناشی از استرس :استرس موجب بیماریهای گوناگون در فرد شده و گاهی نیز بیماریها را تشدید می کند. پس چه بهتر که با نگرش ودیدی درست از بروز یا افزایش استرس جلوگیری کنیم.۱۳بیماریهایی از قبیل آسم، حساسیتها (بروز کهیر یا دانه های قرمز رنگ)، ریزش مو(تاسی ناگهانی)، چاقی یا کاهش وزن، دیابت (این بیماری در تنشهای مختلف که به طور ناگهانی ایجاد می شود و از ظرفیت فرد بیشتر است بروز می کند)، شب ادراری (از شایع ترین مواردی است که در اثر استرس در کودکان به وجود می آید)، زخم معده، زخم دهان، بی خوابی (یکی از شایع ترین حالات اختلال سیستم عصبی بی خوابی و بدخوابی است)، بیمایهای قلبی و عروقی (استرس اغلب موجب بروز سکته های قلبی در افراد می شود)، سرطان ناشی از استرس هستند. (استرس باعث عدم تعادل در رشد و تکثیر سلولها می شود که در نهایت منجر به سرطان می شود). در مجموع تحقیقات نشان داده است که حدود ۷۵٪ همه بیماریها و ناخوشیها به استرس مرتبط هستند پس می بایست راهکارهای مقابله آمیز با این بیماری را کسب کنید.۱۴کاهش استرس کوششی است که نیازمند خودآگاهی، خوش بینی، قاطعیت و پیروی از یک راهکار شخصی برای مقابله با حوادث استرس زاست و کاهش استرس مستلزم توجه دقیق به جسم و تندرستی است.۱۵راهکارهای مناسب برای غلبه بر استرس:۱. یک رژیم غذایی مؤثر، ورزش و برنامه استراحت: این راهکار به شما در غلبه بر استرس با دادن نیروی فزون یافته برای دستیابی به انتظاراتی که از شما می رود کمک خواهد کرد. همین که یک برنامه مؤثر تهیه کرده اید؛ این امر به یک راه برای ایجاد تناسب در زندگی که بر یک مبنای منظم استوار شده است، بدل می گردد. با متناسب شدن شرایط جسمانی بدن قادر به پاسخگویی و خنثی کردن انتظاراتی که از شما می رود خواهید بود.۱۶۲. برنامه ریزی دقیق کارها: با برنامه ریزی درست در هر کاری می توان از زمان، استفاده بهینه برد.۳. فعالیتهای هنری: هر هنر و مهارت خلاقی سر زندگی و نشاط خاصی را به ذهن می بخشد و در نتیجه از بروز استرس می کاهد. در حقیقت هنر با توانایی عظیم خود می تواند احساسات خوب و باارزش انسانها را از درونشان بیرون بکشد و به مرحله شکوفایی برساند. پس هنرمند با تجربه می تواند با هنرش از لحظه لحظه زندگی استفاده کند.۴. ایجاد تغییرات کارساز در زندگی: تنها عامل مشترک در ایجاد هر نوع استرس، لزوم ضرورت و اجبار در ایجاد تغییر و تحول مهم، در روند زندگی معمولی فرد است.۱۷ پس شما می بایست برای کاهش استرس در زندگی روند و جریان زندگی خود را به گونه ای که کارساز و مؤثر باشد تغییر دهید.۵. رفع هیجان و دلهره: این عمل باعث می شود که خستگی شما برطرف شود، توان جسمی و روحی شما را بالا می برد و تا حدود زیادی ترس و

هیجان زدگی را در شما تحلیل می دهد.۱۸۶. برقراری روابط اجتماعی و همدلی در بین افراد جامعه: انسان موجودی اجتماعی است و چون در اجتماع و در بین افراد مختلفی زندگی می کند نیازمند همدلی، مصاحبت و... می باشد. پس انزوا و ارتباط مؤثر نداشتن با افراد جامعه افزایش استرس زا برای وی به دنبال دارد.۷. استفاده از آرامش بخشی ذهنی: این روش که خود شامل چند مبحث می باشد روشی بسیار مناسب بوده تا شما در زمانهای استراحت و در اوقات فراغت بتوانید ذهن خود را از عوامل استرس را دور کنید و به آن آرامش دهید:الف) یوگا: از یوگا می توان به عنوان روشی نام برد که جسم و روان توأماً به آرامش می رسد. در یوگا ذهن در وضعیتی آرام قرار می گیرد، سرعت کم شده، حرکات به کندی صورت می گرفته و بدن به توازن می رسد. در حقیقت یوگا از استرس و ناراحتی می کاهد.ب) مراقبه (مدیتیشن): راههای متفاوتی برای مراقبه وجود دارد. در این روش ذهن توجه کامل به یک نقطه داشته و آرام است. مدیتیشن نیازمند اجرای اصولی و صحیح تمرینات و تکرار آنهاست. و در اثر تکرار در تمرینها می توانید ذهن خود را آرام کرده و حاکم ذهن خود باشید. در حقیقت می توانید ذهن خود را بر آنچه که می خواهید متمرکز کنید.برای مقابله با استرس روشهای بسیاری تشخیص داده شده اند؛ اما در این مقاله به نام بردن همین موارد فوق بسنده می کنیم. تا شاید با به کار گرفتن همین موارد بتوانید از بروز استرس تا حدی جلوگیری کنید. مباحثی را که تاکنون توضیح دادیم دیدگاه روانشناسی در مقابله با استرس بود اما اکنون می خواهیم به استرس از دیدگاه بینش الهی نگاه کنیم.استرس از نظر بینش الهی:در قرآن و سنت، سکینه و اطمینان قلبی دو وجه مطلوب برای هیأت مادی و معنوی ذکر شده که یکی آسایش است و دیگری آرامش که نتیجه این سکینه و اطمینان قلبی، همانا صحت جسمانی و امنیت روحانی است. همان طور که در یک جمله بلیغ از حضرت رسول ـ صلی الله علیه و آله ـ می خوانیم که:نعمتان مجهولتان: الصحه و الامانـدو نعمت برای انسان ناشناخته انـد، یکی سلامتی و دیگری امنیت.۱۹اعتقاد و ایمان قلبی به خدای یکتا که همه چیز و همه کس را آفریده است، در بسیاری از موارد به کاهش استرس در افراد کمک می کند، در حقیقت کسی که اختیار امور خود را تنها به خداوند می سپارد و او را مالک همه چیز می داند، ایمان دارد که خداوند در همه امور، خیر و صلاح او را می خواهد پس رضایت خود را در کارها خواستار است و به هرچه که خداوند راضی است او هم راضی می شود، پس در برابر سختیها، بیماریها، ناکاهیها و... خود را تنها نمی بیند و تنها به او اتکا می کند. این فرد با چنین خصوصیاتی می تواند بر آرامش برسد.از نظر بینش الهی عوامل استرس زا در حقیقت از اعمال و نیات انسانها سرچشمه می گیرد یعنی همان اعمال و نیات سوء انسان که در نهایت منجر یه سیئات می شود، در این زمینه نیات سوء باعث ایجاد فشارهای روانی و عوامل استرسی برای انسان می شوند، مثلاً چهار بیماری روحی که ناشی از نیات انسانها می شوند عبارتند از: جهل، حسد، عقده و وسوسه. که همه اینها ناشی از بی ایمانی به مبدأ و معاد به وجود می آیند.و این عوامل فشارزا از درجات و سنخیتهای مختلفی تشکیل می گردند که به اصطلاح به عموم آنها «ابتلاء» گفته می شود.در بینش اسلامی برای جلوگیری از بیماریهای روحی و روانی سفارشاتی شده که عبارتند از:۱. یاد خدا: یکی از راههای آرامش قلب یاد خداوند در همه مراحل زندگی است. اطمینان قلبی به خداوند بالاترین مرحله ایمان است و ایمان به خداوند موجب مقابله با حزن، اندوه و سرافکندگی می شود. همان طور که خداوند می فرماید:«الا بذکر الله تطمئن القلوب.»۲. زیارت اهل بیت(علیهم السلام): زیارت ائمه و معصومین ـ علیهم السلام ـ خود یکی از عوامل آرامش دهنده می باشد به طوری که حضور در مکانهای مقدس و روحانی باعث کاهش استرس و افسردگی در انسانها می شود و اینکه انسان آنها را شفیع خود قرار دهد بایست اطمینان بیشتر قلبی ثمره و انسان به آرامش می رسد.۳. وضوگرفتن: وضوگرفتن یکی از راههای مقابله با غضب در انسانهاست و باعث آرامش تن و روان می شود.۴. روزه گرفتن: یکی از عواملی است که به بدن فرصت استراحت و آرامش می دهد و صبر انسانها را در برابر هواهای نفسانی بیشتر کرده و در حقیقت عزت نفس انسان را بالا می برد.۵. دوستی با افراد باایمان: همنشینی و دوستی با افراد مؤمن در سلامت روحی فرد بسیار حایز اهمیت می باشد؛ طوری که فرد را از ابتلاء به استرس محافظت می کند.۶. امیدواری به رحمت خداوند:والذین کفروا بایات الله و لقائه

اولئک یسئوا من رحمتی و اولئک لهم عذاب الیم.۲۰پس بهترین راه برای کاهش استرس، ایمان قلبی به خداوند است باشد که خود او به ما یاری رساند تا هرچه بهتر در حفظ امانتش یعنی سلامتی تن و روانمان بکوشیم.سمیرا جهانداری--پی نوشت ها:۱- استرس را به زانو درآوریم، نویسنده: لیونل کودرون، مترجم: فاطمه صالحی طالقانی، تهران، طلایه، ۱۳۸۱ .۲- مهارت کنترل استرس، نوشته: مهدی فتحی، ویرایش و نظارت: ح.عطائی راد، مشهد، شهیدی پور، مؤسسه پژوهشی فرهنگ بهداشت حسینی نژاد، ۱۳۸۴، ص۱۲.۳- استرس را به زانو درآوریم، نوشته: لیونل کودروم، مترجم: فاطمه صالحی طالقانی، تهران، طلایه، ۱۳۸۱.۴- استرس، نوشته گرگ ویلیکسون، مترجم: منیر سنگلجی، تهران، پیدایش، ۱۳۸۳، ص۲۱ .۵- مهارتهای اساسی زندگی سالم(مهارتهای مقابله ایی)، نوشته: خسروامیرحسینی، تهران، عارف کامل، ۱۳۸۳ .۶- منبع: گزینه۱، ص۱۴ .۷- مهارت کنترل استرس، نوشته: مهدی فتحی، ویرایش و نظارت: ح.عطائی راد، مشهد، شهیدی پور، مؤسسه پژوهشی فرهنگ بهداشت حسینی نژاد، ۱۳۸۴، ص۱۴ .۸- استرس، نوشته: گرگ ویلیکسون، مترجم: منیر سنجگلی، تهران، پیدایش، ۱۳۸۳، ص۳۴۹- استرس را به زانو درآوریم، نوشته: لیونل کودرون، مترجم: فاطمه صالحی طالقانی، تهران، طلایه، ۱۳۸۳.۱۰- استرس، نوشته: چارلز اینلرز و سینیاک موران، ترجمه: امیرهوشنگ مهریار، مجتبی جزایری، علیرضا جزایری، تهران، نشر حکایت، ۱۳۷۸، ص۵۱۱- رفتار شناسی استرس، دکتر حسین باهر، ویراستار: نوشین همایونفر، تهران، خیام، ۱۳۸۳، ص۲۸ .۱۲- مهارتهای اساسی زندگی سالم (مهارتهای مقابله ایی)، نوشته خسرو امیر حسینی، تهران، عارف کامل، ۱۳۸۳،ص۱۰۳ .۱۳- استرس از مجموعه روان تن درمانی، نوشته: گریحاکانا، مترجم: شقایق قندهاری، تهران، پیدایش، ۱۳۸۲، ص۱۶۹ .۱۴- مهارت کنترل استرس، نوشته مهدی فتحی، ویرایش و نظارت: ح.عطائی راد، مشهد، شهیدی پور، مؤسسه پژوهشی فرهنگ و بهداشت، حسینی نژاد، ۱۳۸۴، ص۳۴ .۱۵- استرس، نوشته: چارلز اینلدرو سینیتاک موران، ترجمه: امیرهوشنگ مهریار، مجتبی و علیرضا جزایری، تهران، نشر حکایت، ۱۳۷۸، ص۱۶.۱۷- مدیران و غلبه بر استرس، نوشته: جین کران ول وارد، مترجمان: امیر رشیدی نیک، عبدالرضا جعفری نهر، تهران، مرکز نشر و تحقیقات قلم آشنا، ۱۳۸۰، ص۱۷۸ .۱۷- مهارت اساسی زندگی سالم (مهارتهای مقابله ایی)، نوشته: خسرو امیر حسینی، تهران، عارف کامل، ۱۳۸۳، ص۱۰۵ .۱۸- استرس، نوشته گرگ ویلیکسون، مترجم: منیر سنگجعلی، تهران، پیدایش، ۱۳۸۳، ص۷۳ .۱۹- رفتار شناسی استرس، دکتر حسین باهر، ویراستار نوشین همایونفر، تهران، خیام، ۱۳۸۳، ص۶۰ .۲۰- سوره عنکبوت، آیه۲۳ .تهیه و تنظیم : گروه اینترنتی نیک

stress

According to a high school psychology textbook, stress is "a particular pattern of disturbing psychological and physiological reactions that occur when an environment event threatens important motives and taxes one's ability to cope."In plain English, stress is the "wear and tear" our bodies experience as we adjust to our continually changing environment.But not all stress is bad -- some stress is good. In fact, everyone needs stress in their lives without it, life would be dull and unexciting. Stress adds flavor, challenge and opportunity to life. Stress can pump you up, give you energy, supply that zest for living.Stress is an unavoidable part of life. The challenges caused by stress help to develop new skills and behavior patterns. The problems occur, however, when stress becomes excessive. It can become destructive and can turn into distress. Too much stress on your mind and body can make you feel miserable, worried, sad and ill.Contrary

to popular belief, stress is not the pressure from the outside--the divorce, the death, the burned supper, the vacation, the isolation. Those are stressors. Your response to those situations constitutes stress.

استرس کمتر و عمر بیشتر

... Stress استرس احساسی قدرتمند و طاقت فرسا است

استرس احساسی قدرتمند و طاقت فرسا است. میتوانید از افرادی که تجربه اش را داشته اند، سوال کنید. اگر مدتزیادی این اضطراب ها و نگرانی های موجود در زندگیتان را در خود نگاه دارید، این فشارهای روحی ممکن است به پیری زودرس و انواع بیماری ها مثل فشارخون و مشکلاتگوارشی بیانجامد. تحقیقات نشان داده است که خانم ها بیشتر از آقایون دچار ناراحتیها و مشکلات عصبی میشوند. یکی از دلایلاین مسئله میتواند این باشد که آقایون معمولاً به طرق مختلف استرس را از بدن بیرون می کنند، ممکن است آنرا با همکارانشان در میان بگذارند یا وقتی مسیر اداره تا خانه را رانندگی می کنند مقدار زیادی از این فشار کاهش می یابد و یا حتی وقتی بین کار برای ناهار بیرون می رونـدبه دفع این استرس و فشار کمک می کنند. وقتی برای داشتن یک زندگی شاد و خوشبخت کنار همسر و فرزندانمان هدفمند باشیم، دیگر اجازه نخواهیم داد که فشارهای روحی و جسمی تاثیر منفی روی ما بگذارد. متاسفانه، فشاری که معمولاً پدرها و مادرها برای مراقبت کردن از فرزندان و گرداندن چرخ زندگی متحمل می شوند، دیگر وقتی برای رسیدگی و مراقبت از خودشان به آنها نمی دهد. هرچند که امیدوار بودن به کاهش فشارهای روحی ممکن است بسیار کمک کننده باشد، اما بهتر است که طریقه مقابله با این فشارها و راه کنترل خود در زمان رویارویی با مشکلات را یاد بگیریم. معمولاً وقتی خسته و در هم شکسته اید، داشتن فشارهای عصبی امری کاملاً طبیعی است. اگر بگذارید که این فشارها از میان برود و دوباره تعادل خود را به دست آورید، زندگیتان تفاوت بسیاری خواهد کرد و می توانید سالم تر و راحت تر به زندگی خود ادامه دهید. با رعایت چند نکته در این زمینه می توانید نیروی تازه ای به جسمتان داده و به کنترل فشارهای عصبیتان کمک کنید.بهانه نیاوریداسترس می تواند پشت نقاب های مختلفی پنهان شود". دیشب خوب نخوابیدم چون همسرم یکسره خر و پف می کرد "یا" از گرما سردرد گرفته ام "اینها فقط روش های متداول برای درست کردن بهانه به دلیل وجود استرس و فشار عصبی است. سعی کنید علائم ایجاد استرس را دریابید تا بتوانید به موقع وارد عمل شده و با این فشارهای عصبی مقابله کنید.متعجب خواهید شد اگر بفهمید که چطور این فشارهای عصبی به همه جوانب زندگیتان رخنه خواهد کرد. در این مواقع سعی کنید از مسکن های سردرد استفاده کرده و بخوابید. به میزان انرژیتان و قدرتتمرکزتان دقت کنید. ببینید وقتی برای بیرون رفتن با دوستان برای ناهار بهانه می آورید به این دلیل است که خسته اید یا خیر. مدیتیشنمدیتیشن یکی از راه های بسیار عالی برای مقابله با استرس شناخته شده است و کمک می کند که فشارهای عصبی از بدنتان خارج شود. حتی برای کمتر از ۱۰ دقیقه هم که شده سعی کنید در روز برای این کار وقت اختصاص دهید و خواهید دید که چه تاثیر شگرفی روی شما می گذارد. مدیتیشن همچنین به پایین آوردن ضربان قلب و فشار خون نیز کمک می کند.دستگاه های سخن گو را از برق بکشیدبرای مدتی سعی کنید همه آنچه را که سر و صدا ایجاد می کند و صحبت می کند را خاموش کنید. تلویزیون، رادیو، کامپیوتر، تلفن و ... همه را از برق بکشید تا محیطی کاملاً آرام و بی صدا ایجاد کنید. این تغییر، فکر شما را از همه آشفتگی ها آزاد می کند و آن را وادار می کند که با خود حرف بزند.بخندیدبرای افرادی که دچار استرس و فشارهای عصبی هستند توصیه می شود که زندگی را جدی نگیرند. سعی کنید خنده را وارد زندگی خود و اطرافیانتان کنید. خنده تاثیر بسیار مثبتی روی سلامتی شما داشته و همانطور که از قدیم گفته اند: خنده بر هر درد بی درمان دواست.اگر زندگی را سبک بگیرید، همه چیز ساده تر خواهد شد و این تاثیر بسیار

خوبی روی اطرافیانتان هم خواهـد گذاشت و از استرس و فشارهای عصبی اطرافیان هم کم خواهد کرد. تاثیر بسـیار خوبی روی بچه ها نیز خواهد گذاشت و باعث می شود که آنها هم از شما الگو بگیرند. به خاطر دارم که پزشکی می گفت بهترین هدیه ای که می توانیـد به فرزنـدانتان بدهیـد این است که با او بخندیـد. اگر جـدی و عصبی باشـید، بچه شـما نیز همانطور خواهد شد.راه حلی برای استرسـتان پیـدا کنیدمهم است که بدانید اینکه مداوماً به یک مشـکل فکر کنید راه حلی برای آن مشـکل نخواهد بود و فقط استرس بیشتر به وجود خواهد آورد. سـعی کنید که منشاء استرسـتان را پیدا کنید و روی آن کار کنید تا بتوانید راه حلی برای آن پیدا کنید. میتوانیـد بـا دوسـتان نزدیـک و خـانواده نیز در این رابطه مشورت کنیـد. آنهـا حتمـاً کمکتـان خواهنـد کرد. خود را رهـا کنیـداگر بخواهیـد این فشارهای عصبی را همه جا با خود ببریـد، ماننـد مسابقه فوتبال فرزنـدتان یا وقتی با دوستی برای ناهار بیرون می روید، باعث خواهد شد که هیچوقت به آن آرامش مورد نیاز بدن برای از بین بردن آن فشار روحی نرسـید. سعی کنید خود را از همه چیز آزاد کنید. آنچه را که باعث ناراحتیتان می شود را فراموش کنید و محیطی آرام برای خود ایجاد کنید.

.StressAn in-depth report on the causes, diagnosis, treatment, and prevention of stress IntroductionThe stress response of the body is somewhat like an airplane readying for take-off. Virtually all systems (the heart and blood vessels, the immune system, the lungs, the digestive system, the sensory organs, and brain) are modified to meet the perceived danger.External and Internal StressorsPeople can experience either external or internal stressors. * External stressors include adverse physical conditions (such as pain or hot or cold temperatures) or stressful psychological environments (such as poor working conditions or abusive relationships). Humans, like animals, can experience external stressors. * Internal stressors can also be physical (infections, inflammation) or psychological. An example of an internal psychological stressor is intense worry about a harmful event that may or may not occur. As far as anyone can tell, internal psychological stressors are rare or absent in most animals except humans. Acute or Chronic StressStressors can also be defined as short-term (acute) or long-term (chronic).Acute Stress. Acute stress is the reaction to an immediate threat, commonly known as the fight or flight response. The threat can be any situation that is experienced, even subconsciously or falsely, as a danger.Common acute stressors include: * Noise (which can trigger a stress response even during sleep) * Crowding * Isolation * Hunger * Danger * Infection * High technology effects (playing video games, frequently ringing mobile phones) * Imagining a threat or remembering a dangerous event Under most circumstances, once the acute threat has passed, the response becomes inactivated and levels of stress hormones return to normal, a condition called the relaxation response.Chronic Stress. Frequently, however, modern life poses ongoing stressful situations that are not short-lived. The urge to act (to fight or to flee) must therefore be controlled. Stress, then, becomes chronic.Common chronic stressors include: * On-going

highly pressured work * Long-term relationship problems * Loneliness * Persistent financial worries

مدیریت استرس

... stress management فشار باعث انگیزش، تحریک و نیرومندی می‌شود

●مقدمهفرهنگ سازمانی، مسائل مختلفی برای افراد گوناگون به همراه آورده است. مهمترین مسئله همان موضوعی است که ما تحت عنوان «استرس» می‌شناسیم. درواقع، واژه استرس به اندازه واژه‌هایی همچون سی‌دی، غذاهای آماده و تلفن همراه رایج شده است. البته برای آنانی که در کنترل مسائل روزمره خود دچار مشکل جدی هستند، واژه استرس مفهومی فراتر از معنای معمول دارد. از نظر آن‌ها استرس یعنی «درد ●».علائم رفتاری و جسمانی استرسفشار باعث انگیزش، تحریک و نیرومندی می‌شود اما هنگامی که فشار فراتر از توانایی فرد باشد، او را دچار استرس می‌کند. وقتی علائم رفتاری مندرج در جدول زیر نمایان می‌شوند، فرد در مرز فشار و استرس قرار گرفته است ●.شناسایی ریشه‌های استرس در کاروقتی فردی متوجه می‌شود که به خوبی از عهده فشارهای روزمره برنمی‌آید، گام بعدی در فرآیند شناخت ریشه‌ها و منابع استرس در کار برداشته شده است. وقتی این کار انجام شد، آن‌گاه می‌توان یک طرح اقدام تدوین کرد تا فرد آثار مخرب این فشار را کاهش داده یا حتی از میان ببرد. جدول دوم مؤید فشارهای روزمره است که افراد را هنگام کار آزار می‌دهد. البته باید مشکلات مهمی دیگری را نیز به موارد ذکر شده افزود مانند نحوه کنار آمدن با اخراج یا نحوه تطابق با فرهنگ سازمانی ●.استرس فردی: کنترل فشارهای روزمرهمدیریت زمان. از میان تمامی فشارهایی که مدیران تحمل می‌کنند، استرس‌آورترین آن‌ها عدم مدیریت زمان است. اتلاف‌کنندگان زمان در طبقه‌بندی‌های گوناگونی قرار می‌گیرند و درنتیجه حل این مشکل را نیازمند راه‌های مختلفی می‌کنند ●.پشت‌گوش‌اندازهاافرادی که در این طبقه قرار می‌گیرند، به جای عمل کردن ترجیح می‌دهند بیشتر فکر کنند. پشت‌گوش انداختن ریشه در بی‌حوصلگی، عدم اعتماد و بی‌میلی به کار دارد. این افراد می‌توانند با پیروی از نکات زیر، زمان خود را به شکل بهتری مدیریت نمایند ▪:تقسیم وظایف مهم به چند وظیفه کوچک▪ تهیه فهرستی از تمامی کارهایی که باید در مدت زمانی کوتاه (مثلاً تا هفته آینده) یا در بلندمدت انجام دهید ▪.وقتی زمان کاری خود را برنامه‌ریزی می‌کنید، تلاش کنید میان کارهای عادی و کارهایی که جذابیت بیشتری دارند، توازن برقرار سازید ▪.بپذیرید که خطر اجتناب‌ناپذیر است و هرگز هیچ تصمیمی بر مبنای اطلاعات کامل اتخاذ نمی‌شود.کسانی که میل چندانی به واگذاری مسئولیت‌ها ندارندافرادی که در این گروه قرار می‌گیرند، زمان قابل توجهی را برای انجام دادن کارهایی تلف می‌کنند که دیگران به شکلی اثربخش‌تر و با صرف زمان کمتری انجام می‌دهند. آن‌ها باید موارد زیر را در نظر بگیرند ▪:واگذاری به معنای سلب مسئولیت نیست ▪.همیشه زمانی را به تشریح دقیق آن‌چه مورد نیاز است اختصاص دهید.کسانی که مسئولیت‌های خود را به شکلی ضعیف واگذار می‌کنند، افرادی هستند که در برقراری ارتباط نیز ضعیفند. به همین دلیل است که آن‌ها از دیدن تلاش‌های دیگران دچار سرخوردگی می‌شوند ▪.وقتی مسئولیتی واگذار شد، فرد باید به دقت آن را انجام دهد ▪.از انجام کارهای غیرضرور که در جهت تحقق اهدافتان نیست یا دیگران می‌توانند انجام دهند اجتناب نمایید. یاد بگیرید که به شکلی مؤدبانه «نه» بگویید ●.افراد نامنظمافرادی که در این طبقه قرار می‌گیرند معمولاً کسانی هستند که حجم زیادی کاغذ و کارهای انجام نشده، روی میزشان دیده می‌شود. افراد نامنظم غالباً در جلسات دیر حاضر شده یا اصلاً در آن‌ها شرکت نمی‌کنند. این افراد فکر می‌کنند که مشکلات آن‌ها بیشتر ناشی از حجم زیاد کار است نه بر اثر عدم سازماندهی منظم امور.آن‌ها باید ▪:قبل از عمل کردن، به خوبی برنامه‌ریزی نمایند ▪در آغاز هر روز، فهرستی از آن‌چه باید انجام دهند تهیه و هر روز بعدازظهر آن را مرور کنند ▪.کاری را انتخاب کرده و آن‌ها را به اتمام برسانند ▪.قبل از تلفن زدن خوب فکر کنند و فهرستی از تمامی اطلاعاتی که قصد دارند از طریق آن تلفن به دست

آورند، تهیه نمایند ▪.مدت انجام دادن هر کاری را برای خود مشخص کنند ▪.وقتی جلسه‌ای می گذارند، زمان دقیق شروع و خاتمه آن را مشخص کنند ●.قارچ‌هاافراد موجود در این طبقه، معمولاً اطلاعی در مورد اهداف و مقاصد کاری خود، ندارند. آن‌ها فاقد مهارت‌های ارتباطی هستند و به‌جای عمل کردن، مرتباً درباره کارشان سؤال می کنند. دو کار مهمی که این افراد باید انجام دهند، عبارتند از ▪:در زمانی که نحوه انجام دادن کاری را نمی‌دانند بگویند «نمی‌دانم ▪».وقتی انجام دادن کاری یا هدف از انجام دادن آن را درک نمی کنند، بگویند «نمی‌فهمم ●».مدیریت مداخلهیک منشأ دیگر به‌وجود آمدن استرس، مزاحمت‌هایی است که مرتباً از طریق تلفن، پست الکترونیک، همکاران و غیره ایجاد می‌شود ●.فن‌آوری نوینـدرخصوص پست صوتی، پست الکترونیک ، تلفن همراه و غیره، مهم است که شما این فن‌آوری‌ها را اداره کنید نه این‌که اجازه دهید آن‌ها شما را اداره نمایند. استفاده از این فن‌آوری‌ها قواعد خاصی دارد که اگر از آن‌ها تبعیت نکنیم فشار غیرضرور به ما وارد خواهد شد.تماس‌های تلفنی: تماس‌های تلفنی را دسته‌بندی نمایید، آن‌چه می‌خواهید بگویید و آن‌چه را می‌خواهید دریافت کنید برنامه‌ریزی نمایید، هنگام تلفن‌های طولانی طوری رفتار کنید که محدودیت زمانی شما مشخص شود ▪.پست صوتی: زمانی از پست صوتی استفاده کنید که انجام دادن یک کار پیچیده، نیازمند توجه و دقت کامل شما است. البته نباید سعی کنید هر ده دقیقه یک بار به سراغ پست صوتی خود بروید. ابتدا به سراغ پیام‌هایی بروید که مهمترند، به سایر پیام‌ها بعداً بپردازید ▪.پست الکترونیک: پیام‌های الکترونیک خود را پرینت بگیرید و سپس به مهمترین آن‌ها بپردازید. به ترتیب اهمیت به آن‌ها پاسخ دهید. معمولاًـ افراد براساس زمان دریافت پیام‌ها به آن‌ها پاسخ می‌دهند نه براساس اهمیت آن‌ها ▪.تلفن همراه: همیشه این تلفن را همراه خود نداشته باشید، زیرا می‌تواند در مهمترین جلسات یا فعالیت‌های شما خلل ایجاد کند. از تلفن همراه در مسافرت یا زمانی که قصد دارید به جایی بروید و افراد باید با شما در تماس باشند، استفاده کنید ●.مزاحمت همکاراناگرچه برخی از مراجعات همکاران به دلایل کاری صورت می گیرد، اما بسیاری از آن‌ها باعث اتلاف وقت می‌شوند. روش‌های مختلفی برای کنترل این نوع مزاحمت‌ها وجود دارد ▪:ساعاتی را مشخص کنید که هیچ کس حق مراجعه و ایجاد مزاحمت برای شما را نداشته باشد. برای این کار، در اتاق خود را ببندید و اطلاعیه‌ای پشت در نصب کنید▪. ساعات ملاقات خود را مشخص کنید و آن را به اطلاع مراجعان برسانید ▪.جدول ملاقات‌ها و جلسات خود را جایی قرار دهید که همیشه در مقابل چشمتان باشد. این امر شما را قادر می‌سازد که به موقع محل کارتان را برای شرکت در جلسه ترک کنید ▪.اگر مشاهده کردید که افراد حرف اصلی خود را بیان نمی کنند، به شکلی دوستانه و مؤدبانه از آن‌ها بخواهید که نکات اصلی را بیان کنند ▪.اگر کسی، بدون وقت قبلی و به‌طور ناگهانی مزاحم وقت شما شد، از او بپرسید که برای بیان مسائل خود به چه مدت زمانی احتیاج دارد، اگر زمان کافی وجود نداشت، آن جلسه را به زمان دیگری موکول کنید ●.مزاحمت‌هامزاحمت‌ها به دلایل مختلف واغلب در زمانی رخ می‌دهند که مراجعه کننده:۱) می‌خواهد به مبادله اطلاعات بپردازد.۲) به تأیید دیگران نیاز دارد.۳) فاقد اعتماد به نفس برای انجام دادن کاری است.۴) به دلیل وجود مشکلات، خواهان گفت‌وگو با کسی است.بسیار مهم است که میان این موضوعات تمایز قائل شوید. اگر برای مراجعه کننده انجام دادن بهینه کارش مهم است، زمان بیشتری را با او بگذرانید ●.تغییر ماهیت کاریکی از مهمترین منابع استرس مدیران و دیگران، این واقعیت است که امنیت شغلی فقط به دوران گذشته مربوط می‌شود و درحال حاضر موارد کمی وجود دارد که شخص، همه عمرش را در یک شغل بگذراند. براساس روان‌شناسی نوین، سازمان‌ها انتظار دارند که کارکنانشان انعطاف‌پذیرتر، مسئولیت‌پذیرتر، سخت‌کوش‌تر و متعهدتر باشند. در عین حال، کارفرمایان، دیگر توجهی به امنیت شغلی کارکنان ندارند. بنابراین چندان دشوار نیست که تصور کنیم برای کارگران دهه‌های آینده، شغل، فقط کاری موقتی برای امرار معاش خواهد بود.برای افرادی که هم‌اینک در ساختارهای سسله مراتبی سازمانی کار می کنند، تطابق با تغییر در انتظارات شغلی، نیازمند تغییرات فردی مهمی است. فرد باید شرایط نوین مدیریتی را درک کند و برای مشاغل جدید آموزش ببیند. این امر نیازمند ابتکار بیشتر، برنامه‌ریزی فردی و کنترل است. اگرچه ترغیب افراد به پذیرفتن ساختاری خارج از

شرایط سازمانی فعلی کاری دشوار است، اما تحقیقات انجام شده حاکی از آن است که این امر می‌تواند، رضایت بیشتری را چه در شغل و چه در زندگی افراد، به همراه داشته باشد ●.نتیجه‌گیری‌در خاتمه، باید آن‌چه را جان روسکین نویسنده و منتقد بزرگ انگلیسی در سال ۱۸۵۱ نوشته است، به خوبی درک کنیم:«برای این‌که افراد در کارشان شاد باشند، تحقق سه اصل مورد نیاز است: افراد باید برای آن کار مناسب باشند؛ نباید بیش از حد کار انجام دهند؛ و باید نسبت به انجام دادن آن کار، احساس موفقیت داشته باشند ●.»اجازه دهید رخ دهد ▪برای به حداقل رساندن استرس، باید:خودتان را بفهمید. بفهمید که چه عواملی باعث استرس شما می‌شود، چه زمانی دچار استرس می‌شوید و چگونه می‌توانید از این شرایط پرهیز کنید. بهتر است به گذشته‌ای فکر کنید که دچار استرس شده بودید، به خاطر آورید که چه احساسی داشتید، چگونه واکنش نشان دادید، چگونه رفتار کردید، چه نتیجه‌ای به دست آوردید و چگونه می‌توانید هم‌اینک به بهترین شکل ممکن به رفع آن بپردازید.مسئولیت‌پذیر باشید. در بسیاری مواقع، افراد مشکلات را انکار می‌کنند. در این حالت، اوضاع بدتر می‌شود و درنتیجه معمولاً ـ مجبور می‌شوند گناه آن را به گردن دیگران بیندازند. حتی اگر کس دیگری مقصر باشد، این شما هستید که آسیب دیده‌اید و باید مشکل را حل کنید. اغلب مردم از پذیرفتن این واقعیت که در شرایط استرس قرار دارند، می‌ترسند یا اطلاعی از این موضوع ندارند، هرچه فرآیند پذیرش و اطلاع به تأخیر بیفتد، دوران بهبود و حل و فصل مشکلات، طولانی‌تر خواهد شد.ببینید چه عواملی باعث استرس شده‌اند. آیا استرس ناشی از شغل، وظیفه، روابط کاری، تغییرات و عوامل کاری دیگر است یا این‌که اصلاً ارتباطی به کار شما ندارد؟ علایم استرس و نحوه شروع آن را به‌خوبی بشناسید. گام کلیدی بعدی شناختن منبع استرس است. این امر معمولاً کاری دشوار است زیرا استرس نتیجه مجموعه‌ای از عوامل است که بر یکدیگر تأثیرگذار نیز هستند. راه حل این موضوع آن است که بدانید دقیقاً در چه شرایطی هستید. معمولاً استرس فقط با یک راه حل از میان نمی‌رود و نیازمند مجموعه‌ای از اقدامات در زمینه‌های گوناگون است.موقعیت‌های استرس‌زا (چه در محل کار و چه در منزل) را شناسایی کرده و برای حل آن‌ها برنامه‌ریزی نمایید. این امر نیازمند دریافت کمک از منابع یا افرادی است که مهارت‌های خاصی در این زمینه دارند.برای مقابله با استرس، استراتژی‌های خاصی تدوین کنید. ببینید چه کارهایی در گذشته برای شما کارآمد بوده‌اند و چگونه به موفقیت رسیده‌اید. همچنین به راه حل‌های برطرف کردن استرس بیندیشید یا اگر نمی‌توانید آن را برطرف کنید حداقل این واقعیت را بپذیرید.برای پیشگیری و کاهش استرس، روش‌های مدیریتی را درک کرده و از آن‌ها استفاده نمایید. به‌عنوان مثال مدیریت زمان و اعتماد به نفس، دو مهارت مهم در کاهش استرس هستند، زیرا بسیاری از مشکلات ناشی از فشارهای زمانی یا روابطی هستند که از طریق اعتماد به نفس بیشتر و رفتارهای کنترل شده، قابل حل و فصل هستند. به کمک ارتباطات، تصمیم‌گیری و حل مسئله، می‌توان منابع استرس را شناخت و آن‌ها را رفع کرد.آرام باشید. دو صد کرده چون نیم گفتار نیست. کلید موفقیت شما این است که یک محیط کاری آرام برای خود فراهم نمایید. این امر به معنای آن است که حتی برای تعطیلات خود برنامه‌ریزی کنید و به مراکزی بروید که فکر می‌کنید برای شما مناسب هستند. وقتی از نظر زمانی خود را از منابع استرس دور نگاه دارید، بهتر می‌توانید به کنترل شرایط و رفع استرس اقدام کنید. بدین ترتیب می‌توانید رویکردی جدید بیابید ▪.اگر مسئول پیشگیری یا کاهش استرس در سازمانتان هستید، باید:از وجود استرس در دیگران مطلع باشید. به عنوان یک رهبر، نباید از این موضوع هراس داشته باشید که به دیگران بگویید از استرس رنج می‌برند و برای رفع این مشکل نیازمند کمک شما هستند. همین که به افراد بگویید که از وجود استرس در آن‌ها مطلع هستید، انرژی لازم برای دریافت کمک و حل این مشکل در آن‌ها به وجود خواهد آمد. درنتیجه شما می‌توانید استرس این افراد را کاملاً رفع نمایید.یک تیم یا محیط کاری مثبت ایجاد نمایید. به‌عنوان یک رهبر می‌توانید به کمک سیستم‌های خوب ارتباطی، رویکردهای مؤثر تیمی، ایجاد یک محیط عاری از سرزنش و دخالت دادن افراد در مسئولیت‌ها، به کاهش استرس آنان کمک کنید. دیگر عواملی که می‌توانند کمک‌کننده باشند عبارتند از: طرح‌های مشورتی که از استرس پیشگیری می‌نمایند و سیستم‌های ارزشیابی و شناخت افرادی که با آنان کار می‌کنید.

البته برای برخی مـدیران ارشـد سازمان‌های بزرگ، این امر چنـدان امکان‌پذیر نیست زیرا این روش‌ها باید پس از گذر از زنجیره‌ای از فرمان‌ها که در تمام سازمان وجود دارند، تأیید و اجراشوند.*منبع : آفتاب

Stress Management Techniques

This section of Mind Tools helps you survive the intense stress that can come with a challenging career.The first articles help you to understand stress and what causes it: This is an important starting point for effective stress management. They introduce you to the three main approaches to stress management, and then shows you how you can identify the key sources of stress in your life.We then look at a range of stress management techniques. The Mind Tools approach is, where possible, to tackle stress at source. This means that not only do we show you how to cope with the symptoms of stress, we help you deal with the underlying causes as well.By the end of the section, you should have a clearer understanding of stress and the importance of managing it you should be able to analyze the points of pressure in your life, so that you can plan to neutralize them and you will understand how to use a range of different stress management techniques

درمان طبیعی استرس

... stressتاثیر ورزش در پیشگیری و درمان استرس

ورزش کنیـدهر چنـد امروزه مردم از لحاظ جسـمی فعالیتهایی دارنـد ولی فعالیتهای بـدنی آنها معمولا فعالیتهای سالمی نیسـتند و در اغلب اوقـات خود موجب ایجـاد استرس می‌شونـد. مثـل دویـدن با سـرعت برای رسـیدن به اتوبوس. این فعالیتها جزء فعالیتهای سالم بشـمار نمی‌رونـد و در نتیجه فرد را بی‌نیـاز از فعالیتهـای ورزشـی نمی‌کننـد. بنـابراین لازم است ساعاتی برای ورزش با هـدف خود ورزش کردن نه چیز دیگر ، اختصـاص داده شود و تمرینات ورزشـی سالمی انجام گیرد. کسانی که در برنامه‌های ورزشـی شـرکت می‌کننـد فوایـد زیـادی نصـیبشان می‌شـود. علاوه بر فوایـد فیزیکی ورزش شامـل جلـوگیری از بیمـاری قلبی ، اضـافه وزن ، پوکی استخوان و ... دارای فواید روانشـناختی عمیق است. از جمله کاهش افسـردگی ، کاهش اضـطراب و مهمتر از آن ایجاد حفاظت در مقابـل استرس.تاثیر ورزش در پیشـگیری و درمان استرس بسـیار مهم و شـناخته شـده است این امر ممکن است به علت اثر ورزش بر روی دسـتگاه ایمنی بدن باشد. ورزش باعث افزایش فعالیت آنتی کورها می‌شود و نیز باعث می‌شود که لنفوسیتهای نوع T افزایش پیدا کند که حامل آنتی کور هسـتند. این امر به ما کمک می‌کند تا خطرات آنتی ژنها را قبل از اینکه فرصتی برای ضـرر رساندن به بـدن مـا را داشـته باشـند دفع کنیم. فوایـد ورزش در ارتقـا و گسترش رفتارهـا و نگرشـهای مثبت و بالاـ بردن اعتماد به نفس و خود شناسی و عزت نفس که از عوامل مهم در کاهش استرس هستند، شناخته شده است.تغذیه مناسب داشته باشید.تغذیه نقش مهمی در سلامت جسـمی و روانی افراد دارد. همانگونه که مصـرف برخی مواد غذایی در حالت افراط و تفریط بیماریهایی چون فشار خون ، کلسترول بالاـ ، انواع سـرطانها را موجب می‌شود مقاومت افراد را در برابر انواع استرس نیز تحت تاثیر قرار می‌دهـد. واکنش افراد در مقابـل استرسـها بـا نوع تغـذیه آنها ارتباط نزدیک دارد. مصـرف مشـروبات الکلی ، سیگار ، غـذاهای آماده ، ادویه‌جات با افزایش استرس رابطه نشـان می‌دهنـد. بنـابراین توصـیه می‌شود برنـامه غـذایی افراد بویژه افرادی که در معرض استرس بیشتری قرار دارنـد به

صورت سالمتری برنامه ریزی شود. در این برنامه‌های غذایی علاوه بر رعایت میزان کالری مورد نیاز برای هر جنس و هر گروه سنی بهتر است از یک مواد غذایی استفاده بهینه به عمل بیاید.مصرف ویتامینها بویژه ویتامین C ویتامینهای گروه B و در این میان اهمیت اساسی دارد. استفاده از میوه‌جات گوناگون نیازهای طبیعی بدن را برآورده می‌کند در غیر این صورت از انواع مکمل با تجویز پزشک می‌توان استفاده کرد. در میان میوه‌ها نیز برخی خواص بیشتری در درمان استرس از خود نشان می‌دهند. خواص کیوی در این میان برای مبارزه علیه استرس و بیماریهای دیگر شناخته شده است. بر این اساس توصیه می‌شود روزانه ۴ – ۲ کیوی مورد استفاده قرار بگیرد. مصرف شیر نیز استرس را کاهش می‌دهد. مصرف شیر بویژه قبل از خواب ایجاد آرامش نموده و خواب راحتتری را برای فرد فراهم می‌کند. مصرف شیر در ساعات پراسترس توصیه می‌شود.خواب خود را تنظیم کنید.خواب یک فاکتور مهم در چرخه استرس است. عوامل مختلفی ممکن است ایجاد استرس کرده و به این ترتیب خواب فرد را تحت تاثیر قرار دهند و فرد را دچار بیخوابی یا بدخوابی کنند. از سوی دیگر هر عامل دیگری که موجب بیخوابی شود برای فرد تولید استرس کرده و با کاهش توان جسمی و روانی تحمل فرد را برای مقابله با رخدادهای روزمره زندگی کاهش می‌دهد. تلاش کنید بهداشت خواب خوبی داشته باشید و نکاتی را که به فراهم ساختن یک خواب آرام بخش کمک می‌کند، رعایت کنید. مثلا چند ساعت قبل از خواب شام خود را صرف کنید و بلافاصله بعد از صرف غذا به رختخواب نروید به مصرف لبنیات بویژه شیر تاثر خوبی روی به خواب رفتن شما خواهد داشت. پیاده روی قبل از خواب در هوای آزاد نیز خواب خوبی را برای شما فراهم خواهد ساخت. می‌توانید قبل از رفتن به رختخواب یک دوش بگیرید.یکی از تکنیکهای مدتیستین را به صورت روزانه انجام دهید.مدتیستین انواع گوناگونی دارد ولی آثار همه آنها در وهله اول معمولا ایجاد آرامش جسمی و روحی است. بکار بردن مداوم این تکنیکها با فراخوانی آرامش به روح و جسم شما ، توان مقابله شما را در برابر استرسها افزایش خواهد داد و به شما کمک خواهد کرد که استرسهای فعلی خود را درمان کنید.شیوه زندگی خود را تغییر دهید.در اکثر اوقات افراد پراسترس دارای شیوه زندگی نادرستی هستند، تغذیه ناسالم دارند، برنامه ریزی مناسب ندارند و اغلب اوقات سرشان بی‌خود و بی‌جهت شلوغ است. سر و سامانی به زندگی خود بدهید و هر چیزی را سر جای خود قرار دهید. این کار را می‌توانید با الویت بندی امور بر اساس ارزشی که در زندگی شما قرار دارند انجام دهید.

استرس شغلی

... stress همان‌طور که تکنولوژی پیشرفت می‌کند، عوامل استرس‌زا هم بیشتر می‌شونداعظم پراینده

همان‌طور که تکنولوژی پیشرفت می‌کند، عوامل استرس‌زا هم بیشتر می‌شوند. استرس مخصوص افراد جامعه یا طبقه خاصی از مردم نیست و افراد با توجه به نوع و شرایط زندگی‌شان با عوامل استرس‌زای گوناگونی مواجه هستند. به‌طوری که نمی‌توان آن را از زندگی حذف و جدا کرد. ساختار بدن انسان چنان است که فقط ظرفیت پذیرش میزان مشخص و محدودی از استرس را دارد.استرس یک معضل نیست، بلکه از ابتدای پیدایش انسان همواره با او بوده است و هرکس به اندازه ظرفیت خود تحت تأثیر عوامل استرس‌زا قرار می‌گیرد. بنابراین باید روش‌هایی را برای مقابله با استرس پیدا کنیم. البته این روش‌ها با توجه به ویژگی‌های افراد در همه یکسان نیست. ناهماهنگی و تفاوت انسان‌ها را می‌توان به ساختار ژنتیکی، پیشینه خانوادگی، ویژگی‌های شخصیتی، عادات تربیتی و تأثیرات محیطی نسبت داد. در صورت آگاهی از پیشینه و ساختار شخصیتی و خلق و خوی فرد، می‌توان واکنش او را در برابر وضعیت‌های تنش‌زا و پراسترس پیش‌بینی کرد. پاداش و تنبیه به میزان درست و به‌موقع می‌توانند آثار ناشی از استرس و فشارهای روانی را تا حدی تقلیل دهد و نقش مهمی در حفظ سلامتی فرد ایفا کند.انواع استرس عبارتند از: استرس فیزیولوژیک ـ استرس دوران یائسگی ـ استر دوران پیش از قاعدگی ـ افت میل جنسی مردان ـ استرس دوره بارداری و شیردهی ـ استر دوره

کودکی (رفتن به مدرسه بیش از آنکه لذت‌بخش باشد استرس‌زاست) ـ استرس دوره نوجوانی ـ استرس تحصیلی ـ استرس در فعالیت‌ها و کارهای هنری و خلاق ـ استرس در محیط خانه و خانواده ـ استرس زن خانه‌دار ـ استرس شغلی ـ استرس ناشی از نارضایتی شغلی ـ امنیت شغلی ـ مشاغل پرتنش ـ مشاغلی که با سفرهای مداوم همراه است و مشاغل پرخطر. استرس شغلیتا چند دهه پیش، غایت خواسته و آرزوی هر جوانی کسب یک شغل دولتی یا ادامه حرفه پیشینیان خود بود. شغل دولتی امنیت خاطر لازم را برای مردها و زن‌های نسل پیشین فراهم می‌کرد و شخص با پیشرفت تدریجی در حرفه خود، از حقوق و مزایای مناسب برخوردار می‌شد. امروزه چنین مشاغلی چندان مورد توجه نیست، مگر اینکه شخص از پست و مقام و حقوق بسیار بالا برخوردار باشد. مشاغل دولتی با وجود برخورداری از امنیت شغلی، جاذبه چندانی برای جوانان امروزی ندارند. جوان‌ها حاضرند برای مواجهه با مسائل و مشکلات گوناگون و تجربه ابعاد مختلف زندگی نوین، خطرات عدم امنیت شغلی را به جان بخرند تا بتوانند در جهت پیشرفت خود گام بردارند. البته برخی از مشاغل دولتی نیز می‌تواند عامل بروز تنش و استرس شود.به هرحال هر نوع حرفه و شغلی مقداری تنش و اضطراب با خود به همراه دارد و این می‌تواند به وظایف یک زن خانه‌دار یا مسئولیت‌های اجرایی یک فرد در محیط کار مربوط باشد. اشخاص با کسب آمادگی جسمی و ذهنی لازم می‌توانند حداکثر توان خود را به کار گیرند تا به موفقیت و برتری مربوط به حرفه خود برسند.استرس شغلی شدید و مداوم و محیط کار نامناسب، در صورتی که شخص ظرفیت کافی پذیرش استرس را نداشته باشد تخریب کننده است. شخصی که تحت چنین شرایطی قرار دارد، به تدریج علائم افسردگی و خستگی مزمن را در خود آشکار می‌سازد. ممکن است این شخص پزشک، مدیر شرکت، کارگر متخصص کارخانه، منشی دفتر یا تاجری پرمشغله یا کارگر ساده‌ای باشد که کاری خسته‌کننده و یکنواخت انجام می‌دهد.استرس تنها زمانی می‌تواند تأثیر منفی بگذارد که انسان به بن‌بست برسد و باور کند دیگر هیچ راه‌حلی وجود ندارد. در صورتی که آدمی برای رسیدن به هدف خود فقط یک راهکار ندارد، بلکه می‌تواند با استفاده از روش‌های گوناگونی به موفقیت دست یابد و هرگز اجازه ندهد که مشکلات و مسائل او را از پای درآورد. بینش عاقلانه و منطقی و توأم با آرامش به آدمی کمک می‌کند تا بر استرس شغلی غلبه کند. اغلب افراد سخت‌گیر، دقیق، تندخو، و عصبی، بیشتر از افراد آرام و خونسرد و انعطاف‌پذیر تحت تأثیر استرس شغلی قرار می‌گیرند. زیرا افراد انعطاف‌پذیر همیشه آماده سازگاری با شرایط گوناگون را دارند.اشخاصی که از حرفه خود راضی نیستند و لذت نمی‌برند بیشتر در مقابل استرس تسلیم می‌شوند. به همین دلیل از ناراحتی ناشی از آن رنج می‌برند که این امر با غر زدن‌های مداوم و کینه‌توزی نسبت به دیگران همراه بوده و استرس ایجاد می‌کند. در حالی‌که انسان‌ها موجوداتی انعطاف‌پذیرند به‌طوری که می‌توانند خود را با محیط کارشان سازگار کنند حتی اگر شغلشان با علایق آن‌ها همخونی نداشته باشد با تغییر بینش خود می‌توانند استرس ناشی از یأس و نومیدی را تا حد زیادی کاهش دهند.

کنترل استرس و فشار عصبی

از مشکلات فرار نکنید ، آنها را با آغوشی باز پذیرا باشید۱۰۱ Order For Control Of Stress گردآوری: مهدی یاراحمدی خراسانی

۱- علاـئم هشدار دهنده فشار عصبی را شناسایی کنید و اقدامات مقتضی را انجام دهید.۲- از صحبت کردن در مورد وضعیت های که به نظر تنش زا هستند،ترس و واهمه نداشته باشید.۳- هرگاه دچار فشار عصبی شدید ،قدم بزنید.با این کار دید شما نسبت به کار تغییر می یابد.۴- از انجام کار های اداری در منزل خودداری کنید.۵- مراقب هر گونه تغییر در خوردن و آشامیدن خود باشید.۶- «گفتن حقیقت به شما نیرو می دهد».از بیان کردن حقیقت به مدیر خود راجع به وقایعی که در سازمان در جریان است هراسی نداشته باشید.۷- هر زمان که احساس کردید کار های زیادی برای انجام دادن دارید ، حداقل یک کار

را تفویض کنید.۸- از افرادی که دچار فشار عصبی نمی شوند الگو بگیرید.۹- از کار کردن در ساعت های طولانی و در تعطیلات آخرهفته اجتناب کنید. ۱۰- چنانچه دچار سردرد های مزمن یا بی خوابی هستید ، به پزشک مراجعه کنید.۱۱- هر چیزی که به شما در ایجادآرامش کمک می کند را یادداشت کنید.۱۲- واقع بین باشید. بدن شما چیزهای زیادی به شما می گوئید.۱۳- از خود بپرسید آیا برای دیگران ایجاد فشار عصبی می کنید یا خیر.۱۴- روز های را که به شدت دچار فشار عصبی هستید یاداشت کنید.۱۵- خود را قانع کنید. ممکن است خواهان خیلی چیز ها باشید اما امکان دسترسی به انها را ندا شته باشید.۱۶- سعی کنید حتی المقدور میز کارتان را نزدیک پنجره قرار دهید.۱۷- هنگام سفر های درون شهری ، کار اضافه ای انجام ندهید. بهترین کار این است که در طی این مدت به برنامه ریزی کارهای خود در طول روز بپردازید.۱۸- هر هفته ساعتی را دور از کار و خانواده و تنها بگذرانید.۱۹- باپیشرفت مهارت های خود می توانید تغییرات درون سازمانی را پیش بینی کنید.۲۰- عقاید وایده های مدیریتی جدید و مفیداتخاذ کنید و هرگز به ایده هایی که فقط مد روز هستند اکتفا نکنید.۲۱- برای حفظ و نگهداری شغل خود به ارزش آن توجه کنید.۲۲- از برنامه های آموزشی در یاد گیری فرهنگ های کاری مختلف و جدید ، کمال استفاده را ببرید.۲۳- کارمندان هم فکر و همدل راشناسای و با آنها طوری بر خورد کنید که تغییرات را پذیرا باشند.۲۴- حداقل یک بار در طول زندگی کاری شغل خود را عوض کنید.۲۵- یادگیری تکنولوژی جدید را به تدریج شروع کنید و اعتماد به نفس خود را باور سازید.۲۶- سعی کنید دفتر کارتان نزدیک افراد دیگر باشد، چرا که جدایی موجب بروز تنش و فشارعصبی می شود.۲۷- دفتر خانگی خود را در محلی خارج از فضای زندگی خود بنا کنید.۲۸- هیچ وقت برای یادگیری یک مهارت جدید ، نظیر کار با کامپیوتر ، دیر نیست.۲۹- قبل ازانتخاب شغل جدیدعوامل تنش زای آن را شناسایی کنید .۳۰- تعداد و پیچیدگی کارهای که هر روز تفویض می کنید–وبه موفقیت می انجامد– را به تدریج افزایش دهید.۳۱- به تمامی کارمندان بدون در نظر گرفتن پست وعنوان آنها ، احترام بگذارید.۳۲- با همکاران طوری رفتار کنید که نشا نگر قدر دانی و سپاس شما باشد.۳۳- برای برقراری ارتباط کاری با یک همکار جدید ناهاررا با او صرف کنید.۳۴- از دفتر کار افراد بازدید و بدین وسیله خود را به آنها معرفی کنید.۳۵- اگر همکاری دارید که در نزدیکی شما زندگی می کند ، در رفت و آمد به محل کار او را همراهی کنید.۳۶- در بهبود کیفیت زندگی اداری نهایت سعی و تلاش خود را بکنید.۳۷- همواره در رفتار خود نسبت به کارمندان انعطاف نشان بدهید، شاید شما از کل ماجرا خبر نداشته باشید.۳۸- در اتخاذ تصمیم های بزرگ تعجیل نکنید.۳۹- هفته ای یک بار ناهار را با همسر خود یا یک دوست نزدیک صرف کنید.۴۰- به صحبت های فرزندان خود به دقت گوش دهید.۴۱- اگر محل زندگیتان نزدیک به محل کار است ، هفته ای چند بار مسافت بین منزل و محل کار را پیاده یا با دوچرخه طی کنید.۴۲- احساسات و عواطف خود را به راحتی با دوستان نزدیک و افراد قابل اطمینان درمیان بگذارید.۴۳- یک صندوق پیشنهادات نصب کنید تا کار مندان بتوانند نظرات خود را در مورد کاهش فشار عصبی در آن بیاندازند.۴۴- با بحث در مورد مشکلات ، فشار را از دوش کارمندان خود بردارید.۴۵- برای کاهش میزان فشار عصبی پیاده روی کنید یا به شنا بروید.۴۶- با نژاد پرستی و تبعیض جنسی درشرکت خود مبارزه کنید.۴۷- قبل از طراحی یک برنامه کامل ، یک برنامه آموزشی در نظر بگیرید.۴۸- برای کمک به کارمندانی که دچار فشار عصبی هستند ستاد های پشتیبان تشکیل دهید.۴۹- در مواقع لزوم ، سرمایه گذاری در آموزش کارمندان را افزایش دهید.۵۰- برای مقابله با فشار عصبی قبل از اتخاذ هر گونه استراتژی ،از منابع و امکاناتی که شرکت در اختیار دارد استفاده کنید.۵۱- با بهبود کیفی وتنوع در غذاهای شرکت ، افراد را به خوردن غذاهای سالم عادت دهید.۵۲- از سیاست شرکت خوددر مورد مدیریت تنش آگاهی داشته باشید.۵۳- موارد غیبت افراد را بررسی کنید و ببینید در کدام یک از روزهای هفته آمار غیبت ها بیشتر است.۵۴- چنانچه می خواهیداز میزان اثر بخشی مداخله ها آگاه شوید ، به دنبال جمع آوری مشاهدات عینی خود باشید.۵۵- اگر می خواهید روز را بدون فشار عصبی آغازکنید. از شب قبل میزتان را مرتب

کنید.۵۶- در وقت استراحت و تنفس ، به نحوی خود راسر گرم کنید.۵۷- قبل از استقرار در یکدفتر جدید، نقشه اتاق های مختلف را بررسی کنید.۵۸- پس ازنقل مکان به یک محل کارجدید، زمانی را برای فکر کردن درنظر بگیرید تا در یابید برای خوشایند ترکردن محل کار چه کار های را می توان انجام داد.۵۹- از یکی از همکارانتان بخواهید تا شما راهر زمان که هیجان زده و عصبی هستید مطلع کند.۶۰- در تخمین مدت زمانی که برای انجام پروژه لازم است ، همیشه زمان بیشتری را محاسبه کنید.۶۱- مشکلات را بر پایه یک فاصله روزمره یاداشت کنیدو ببینید آیا می توان الگویرا از درون آن بیرون کشیدیا خیر.۶۲- در تعیین اهداف واقع بین باشید تا در صورتی که در موعد مقرر موفق به انجام کاری نشدید، دچار فشار عصبی نشوید. ۶۳- اگر می دانید فرد نمی تواندکاری را انجام دهد، با درخواست کمک، او را دچار شرمندگی نکنید.۶۴- نظرات منفی خود نسبت به همکاران را بروزندهید.۶۵- چنانچه نیاز است کاری را با فوریت انجام دهید، از یکی از کارمندان قسمت پشتیبانی بخواهیدتا به تلفن ها پاسخ دهد.۶۶- بعد از حدود یک ساعت کار بهتر است پنج دقیقه تنفس داشته باشید.۶۷- بعد از اتمام هر کار در فهرست «کار های در دست اقدام» روی آن را خط بکشید . کوتاه شدن فهرست کارها احساس خرسندی و رضایت به بار می آورد.۶۸- از دادن اطلاعات زیاد و نامربوط به افراد خود داری کنید.۶۹- از پیام هایی که نیاز به پاسخ دارند یاداشتی تهیه و حتما آنها را پیگیری کنید.۷۰- نامه ها و نمابر ها را صبح زود تهیه کنید- وقتی خسته هستید مهارت های ارتباطی شما نیز از کار می افتند.۷۱- از مشکلات فرار نکنید ، آنها را با آغوشی باز پذیرا باشید.۷۲- از افراد یا وضعیت هایی که شما را وادار می سازند رفتارهای ناخوشایندی از خود نشان دهید دوری کنید.۷۳- ورزش می تواند به صورت موقتی خشم را درمان کند.۷۴- تصمیمات مهم را با شتاب و عجله اتخاذ نکنید.۷۵- با خود رو راست باشید.دلایل واقعی عدم قبول یک کار را پیدا کنید.۷۶- برای استراحت دادن به بدن خود می توانید یوگا یا ورزش های مشابه را امتحان کنید.۷۷- به همکارانی که دچارفشارعصبی هستند کمک کنید تا زمان خود را بهتر اداره کنند.۷۸- از دوستان شخص مبتلا به فشار عصبی تقاضا کنید تا به او درحل مشکل کمک کنند.۷۹- همکارانی را که دچارفشار عصبی هستند ،به مرخصی بفرستید.۸۰- فقط در صورتی به همکاران خود وعده کمک دهید که مطمئن هستید از عهده آن بر می آید.۸۱- به همکاران پیشنهاد کنید از مشکلات برای خلق فرصت های مفید استفاده کنند.۸۲- به عقاید دیگران احترام بگذارید— همیشه حق با شما نیست.۸۳- فهرستی از کارمندانی که می توانند فشار عصبی را از شما دور کنند ،تهیه کنید.۸۴- به همکاران توصیه کنید تا دریک زمان مشخص فقط روی یک کار تمرکز کنند.۸۵- مسائلی که در همکاران ایجاد فشارعصبی میکنند را یادداشت کنید.۸۶- مطمئن شوید کارمندانی که با یکدیگر کار می کنند با هم سازگار هستند.۸۷- اسامی افرادی که میتوانند به همکار خود -که دچار مشکل شده است-کمک کنند،را یادداشت کنید.۸۸- کارمندان را تشویق کنید تا از یکدیگر پشتیبانی وحمایت کنند.۸۹- جلسه های شما نباید بیشتر از نیم ساعت طول بکشد.۹۰- از همکاران بخواهید تا کارهای خود را با ترتیب اولویت در یک دفتر یاداشت وارد کنند.۹۱- موقع گفت گو با همکاران تمام عوامل مداخله گر را از بین ببرید .۹۲- برای تعطیلات آخر هفتهفعالیت های را برنامه ریزی کنید. اجازه ندهید روزها همین جور بی برنامه و بیهوده بگذرند.۹۳- به لطیفه های طنز پرداز مورد علاقه خود گوش دهید. خندیدن به شما کمک می کند که استراحت خوبی داشته باشید.۹۴- قبل از رفتن به رختخواب از خوردن و آشامیدن زیاد جدا" خود داری کنید.۹۵- هنگام استراحت روی زمین بخوابید ، ابتدا انگشتان پا وسپس به ترتیب اندام های بالای خود را استراحت دهید.۹۶- هر سال در یکی از کلاس های شبانه ثبت نام کنید و آماده شوید تا نکات جدیدی یاد بگیرید.۹۷- از شرکت خود بخواهید تا شما را به عضویت یکی از باشگاهای ورزشی نزدیک محل کار درآورد.۹۸- تعطیلاتی که می توانید در آن به سرگرمی مورد علاقه خود مشغول شوید را از دست ندهید.۹۹- چنانچه می خواهید نرمش و ورزش جدیدی راشروع کنید ، از وجود یک مربی با تجربه و کاردان استفاده کنید.۱۰۰- صبحانه را مانند پادشاهان ، ناهار را همانندشاهزادگان و شام را همچون گدایان میل کنید.۱۰۱-

چنانچه مجبور هستید ما بین وعده های غذا چیزی میل کنید ، بهتر است خوردن چیپس و یا هویج خام را امتحان کنید.

مدیریت استرس

... stress managementاسترس مثبت بر تازگی و ابتهاج زندگی می‌افزایدمهدی یاراحمدی خراسانی مقدمه:فرهنگ سازمانی، مسائل مختلفی برای افراد گوناگون به همراه آورده است. مهمترین مسئله همان موضوعی است که ما تحت عنوان «استرس» می‌شناسیم. درواقع، واژه استرس به اندازه واژه‌هایی همچون سی‌دی، غذاهای آماده و تلفن همراه رایج شده است. البته برای آنانی که در کنترل مسائل روزمره خود دچار مشکل جدی هستند، واژه استرس مفهومی فراتر از معنای معمول دارد. از نظر آن‌ها استرس یعنی «درد». استرس یا فشار عصبی در روان‌شناسی به معنی فشار و نیرو است و هر محرکی که در انسان ایجاد تنش کند، استرس زا یا عامل تنیدگی نامیده می‌شود.تنش ایجاد شده در بدن و واکنش بدن را تنیدگی می گوییم به عبارتی هر عاملی موجب تنش روح و جسم و از دست دادن تعادل فرد شود، تنیدگی‌زاست.هنگام وارد شدن استرس بدن واکنش‌هایی از خود نشان می دهد تا تعادل از دست رفته را باز گرداند که این عمل استرس است. تنیدگی واکنشی است که در فرد در اثر حضور عامل دیگری به وجود می‌آید و قوای فرد را برای روبه‌رو شدن با آن بسیج می‌کند و ارگانیزم یا موجود زنده حالت آماده باش پیدا می‌کند.کم حوصلگی، سردرد، تغییر ضربان قلب، خستگی جسمی، خشم و پرخاشگری، بی‌خوابی، فشار در سینه، اختلال گوارشی، سوزش معده، عرق کردن، خشکی دهان، بی‌اشتهایی، داغ شدن یا سرد شدن بدن، غمگینی، لرزش بدن، میل به سیگار، از دست دادن تمرکز، احساس سرگیجه، تغییر تنفس، تکرر ادرار، کم شدن حافظه، دردهای بدنی پراکنده، آه کشیدن، تمایل به تنهایی، آشفتگی، التهاب، سرخ شدن پوست صورت از عوامل فیزیکی استرس است.مردم اغلب چنان به استرس عادت کرده‌اند که از وجود آن درخودبی‌خبرند.بسیاری از ما به‌رغم این که عصبی و هیجان زده نمی‌شویم، از تأثیرات وعوارض ضعیف‌کننده و مخّرب استرس در امان نیستیم؛ حتی درصورتی که احساس یأس و اضطراب نکنیم، استرس می‌تواند شیوه و طرز رفتار ما را با دیگران تغییر داده، یا به بدن ما آسیب جدی وارد سازد.عوامل بسیاری سبب بروز استرس می‌شوند. مثلاً بیماری، دیر رسیدن به محل کار، ترافیک و... اما مهم‌ترین عامل طرز برخورد، نوع نگاه و نگرش ما به حوادث و اتفاقاتی است که پیرامون ما می‌افتد.ما می‌توانیم احساسات خود را تغییر دهیم. این کار از طریق تغییر در رفتار یا تفکر میسر می‌شود.به‌عنوان مثال انجام دادن مقداری از یک کار می‌تواند ما را از نگرانی درباره آن برهاند. ایجاد یک برداشت و فهم جدید از یک وضعیت خاص، از هراس و استرس ناشی از آن می‌کاهد.استرس چیست؟استرس فشار و فرسایش بدن به هنگامی است که با محیط پیوسته در حال تغییر سازگار شویم. چنین تغییراتی آثار جسمانی و هیجانی بر ما می‌گذارد و می‌تواند احساسات مثبت یا منفی ایجاد کند. در صورت مثبت بودن ، اثرات استرس ما را ناگزیر به عمل می‌کند، هوشیاری تازه و چشم انداز مهیج جدیدی برای ما به ارمغان می‌آورد.آثار منفی استرس احساس بی اعتمادی ، طرد ، خشم و افسردگی می‌آفریند که این احساسات به نوبه خود به مشکلاتی مانند سردرد ، ناراحتی معده ، جوش و خارش پوست ، بی‌خوابی ، زخم معده ، فشار خون بالا ، بیماری قلبی و سکته مغزی می‌انجامد. مرگ یک عزیز ، تولد یک کودک ، ارتقای شغلی یا ایجاد یک رابطه جدید استرس به دنبال می‌آورد. چون این تغییرات ما را مجبور به سازگاری مجدد با زندگی خود می‌کند. سازگاری با شرایط متغیر ، بسته به نوع واکنش ما می‌تواند کمک کننده یا آسیب رساننده باشد.علائم رفتاری و جسمانی استرسفشار باعث انگیزش، تحریک و نیرومندی می‌شود اما هنگامی که فشار فراتر از توانایی فرد باشد، او را دچار استرس می‌کند. وقتی علائم رفتاری مندرج در جدول زیر نمایان می‌شوند، فرد در مرز فشار و استرس قرار گرفته است.شناسایی ریشه‌های استرس در کاروقتی فردی متوجه می‌شود که به خوبی از عهده فشارهای روزمره برنمی‌آید، گام بعدی در فرآیند شناخت ریشه‌ها و منابع استرس در کار برداشته شده است. وقتی این کار انجام شد، آن‌گاه می‌توان یک طرح اقدام تدوین کرد تا فرد آثار مخرب این فشار را کاهش داده

یا حتی از میان ببرد. جدول دوم مؤید فشارهای روزمره است که افراد را هنگام کار آزار می‌دهد. البته باید مشکلات مهمی دیگری را نیز به موارد ذکر شده افزود مانند نحوه کنار آمدن با اخراج یا نحوه تطابق با فرهنگ سازمانی.استرس فردی: کنترل فشارهای روزمرهمدیریت زمان. از میان تمامی فشارهایی که مدیران تحمل می کنند، استرس‌آورترین آن‌ها عدم مدیریت زمان است. اتلاف‌کنندگان زمان در طبقه‌بندی‌های گوناگونی قرار می گیرند و درنتیجه حل این مشکل را نیازمند راه‌های مختلفی می کنند.چگونه می‌توان استرس را از زندگی خود حذف کرد؟استرس مثبت بر تازگی و ابتهاج زندگی می‌افزاید. همه ما با تحمل میزان معینی از استرس زندگی می کنیم. سر رسیدن مهلت ، رقابتها ، برخوردها و حتی ناکامی‌ها و نگرانی‌ها به زندگی‌ها عمق و غنا می‌بخشد. هدف ما حذف استرس نیست، بلکه فراگیری چگونگی استفاده از آن به منظور کمک به خود است.استرس کمتر از حداسترس کمتر از حد ، عامل خمودگی است و در ما احساس خستگی و رخوت بر جای می گذارد. از سوی دیگر ، استرس مفرط تنش ایجاد می کند. آنچه ما بدان نیازمندیم، یافتن سطح بهینه و مطلوبی از استرس است که ما را برمی‌انگیزد، ولی ما را در خود غرق نمی کند.چگونه می‌توان فهمید سطح بهینه استرس برای افراد چیست؟سطح واحدی از استرس که برای همه انسانها بهینه باشد، وجود ندارد. هر یک از ما مخلوقاتی منحصر به فرد با نیازهای ویژه هستیم. بنابراین ، آنچه برای یک شخص ناراحت کننده است، چه بسا برای دیگری شادی آفرین باشد. حتی وقتی ما روی ناراحت کننده بودن رویدادهای خاص توافق داریم، احتمالاً در واکنشهای فیزیولوژی و روان شناختی به آن حادثه با هم تفاوت داریم.شخصی که شیفته مذاکره و حل اختلاف و تحرک شغلی است، اگر شغلی یکنواخت و بدون تحرک داشته باشد، در فشار و استرس قرار می گیرد. در حالی که شخصی که به شرایط ثابت علاقه‌مند است، وقتی در شغلی قرار گیرد که وظایفش از تنوع بالایی برخوردار باشد، به احتمال زیاد خود را در تنگنای استرس احساس می کند. قبل از قرار گرفتن در معرض تغییرات آزار دهنده ، این موضوع که استرسهای شخصی ما چه هستند و میزان تحمل ما در برابر آنها چقدر است، به شیوه زندگی و سن ما بستگی دارد.اکثر بیماریها با استرس مداوم مرتبط می‌باشند. اگر شما علائم استرس را تجربه می کنید و اگر استرس در سطحی فراتر از سطح بهینه استرس شما قرار دارد، باید از استرس زندگی خود بکاهید و یا توانایی مقابله و اداره استرس خود را بهبود بخشید.راه‌های کاهش استرسبرای کاهش استرس را ه های زیر پیشنهاد می شود:۱- یاد بگیرید که برنامه‌ریزی کنید.آشفتگی، بی‌نظمی و عدم سازمان دهی در کارها و برنامه‌ها می‌تواند تولید استرس کند.۲- شناسایی محدودیت‌ها و ضعف‌هاما هرگز نمی‌توانیم کامل و بی‌نقص باشیم. پس برای خود اهدافی تعیین کنید که دست یافتنی و قابل دستیابی باشند.۳- در زندگی بازی، تفریح و سرگرمی داشته باشید. شما هر از گاهی نیاز دارید که از فشار زندگی فرار کنید و به تفریح و سرگرمی روی آورید. صرف‌نظر از سطح توانایی و مهارتتان در بازی، سرگرمی‌ها و بازی‌هایی پیدا کنید که برایتان جذاب و لذت‌بخش باشند.۴- شخصی مثبت، سازنده ومفید باشید.۵- یاد بگیرید که گذشت داشته باشید وعقاید دیگران را تحمل کنید.۶- از رقابت‌ها و چشم و هم چشمی‌های بیجا و غیرضروری پرهیز کنید.۷- به‌طور مرتب ورزش کنید.۸- یاد بگیرید که روش شما برای استراحت و آرامش، منظم و عاری از داروهای آرام بخش و مسکن باشد.۹- مشکلات و مسائل خود را درون خود نگه ندارید وبا مشاور وافراد قابل اطمینان مشورت کنید.تفکر خود را عوض کنید و به مسائل با آرامش نگاه کنید.باید های لازم جهت پیشگیری و کاهش استرسبرای پیشگیری و کاهش استرس، روش‌های مدیریتی را درک کرده و از آن‌ها استفاده نمایید. به‌عنوان مثال مدیریت زمان و اعتماد به نفس، دو مهارت مهم در کاهش استرس هستند، زیرا بسیاری از مشکلات ناشی از فشارهای زمانی یا روابطی هستند که از طریق اعتماد به نفس بیشتر و رفتارهای کنترل شده، قابل حل و فصل هستند. به کمک ارتباطات، تصمیم‌گیری و حل مسئله، می‌توان منابع استرس را شناخت و آن‌ها را رفع کرد.آرام باشید. دو صد کرده چون نیم گفتار نیست. کلید موفقیت شما این است که یک محیط کاری آرام برای خود فراهم نمایید. این امر به معنای آن است که حتی برای تعطیلات خود برنامه‌ریزی کنید و به مراکزی بروید که فکر می کنید برای شما مناسب هستند. وقتی از نظر زمانی خود را از منابع استرس دور نگاه دارید، بهتر

می‌توانید به کنترل شرایط و رفع استرس اقدام کنید. بدین ترتیب می‌توانید رویکردی جدید بیابید ▪.اگر مسئول پیشگیری یا کاهش استرس در سازمانتان هستید، باید:از وجود استرس در دیگران مطلع باشید. به عنوان یک رهبر، نباید از این موضوع هراس داشته باشید که به دیگران بگویید از استرس رنج می‌برند و برای رفع این مشکل نیازمند کمک شما هستند. همین که به افراد بگویید که از وجود استرس در آن‌ها مطلع هستید، انرژی لازم برای دریافت کمک و حل این مشکل در آن‌ها به وجود خواهد آمد. درنتیجه شما می‌توانید استرس این افراد را کاملاً-رفع نمایید.یک تیم یا محیط کاری مثبت ایجاد نمایید. به‌عنوان یک رهبر می‌توانید به کمک سیستم‌های خوب ارتباطی، رویکردهای مؤثر تیمی، ایجاد یک محیط عاری از سرزنش و دخالت دادن افراد در مسئولیت‌ها، به کاهش استرس آنان کمک کنید. دیگر عواملی که می‌توانند کمک‌کننده باشند عبارتند از: طرح‌های مشورتی که از استرس پیشگیری می‌نمایند و سیستم‌های ارزشیابی و شناخت افرادی که با آنان کار می‌کنید. البته برای برخی مدیران ارشد سازمان‌های بزرگ، این امر چندان امکان‌پذیر نیست زیرا این روش‌ها باید پس از گذر از زنجیره‌ای از فرمان‌ها که در تمام سازمان وجود دارند، تأیید و اجراشوند.چگونه می‌توان استرس را بهتر اداره کرد؟شناسایی استرس مداوم و آگاه شدن از اثرات آن بر زندگی ما ، برای کاهش اثرات زیان آور آن کافی نیست. همانطوری که منابع زیادی برای استرس وجود دارد، امکانات بسیاری هم برای اداره آن وجود دارد. ولی آنچه بدان نیازمندیم، تلاش برای تغییر است، تغییر منبع استرس و یا تغییر واکنش نسبت به آن منبع. برای این منظور چه کار می‌توانید انجام دهید؟از منابع استرس ، واکنشهای هیجانی و بدنی خود آگاه شوید. * به ناراحتی و تشویش خود توجه کنید. آنها را نادیده نگیرید. مشکلات خود را به اجمال بررسی نکنید. * تعیین کنید چه رویدادهایی شما را ناراحت می‌سازد. به خودتان درباره معنای این رویدادها چه می‌گویید؟ * چگونگی پاسخ بدنتان را نسبت به استرس مشخص کنید. آیا مضطرب می‌شوید؟ یا دلخور؟ اگر چنین است، به چه شیوه‌ای دچار این احساسات می‌شوید؟ مشخص کنید چه تغییری می‌توانید ایجاد کنید؟ * آیا منابع استرس را از طریق اجتناب یا حذف کامل آنها ، می‌توانید تغییر دهید؟ * آیا شدت آنها را می‌توانید تغییر دهید (یعنی طی دوره درمانی به تدریج آنها را کنترل و اداره کنید، در مدت یک روز یا یک هفته)؟ * آیا می‌توانید رویارویی خود را با استرس کوتاه سازید؟ (استراحتی به خود بدهید، یا محوطه ساختمان را ترک کنید.) * آیا می‌توانید وقت و انرژی لازم را برای ایجاد تغییر اختصاص دهید؟ (تعیین هدف ، فنون مدیریت زمان و راهبردهای به تعویق انداختن ارضا در اینگونه موارد می‌تواند مفید باشد.) شدت واکنشهای عاطفی و هیجانی خود را به استرس کاهش دهید. * واکنش شما نسبت به واسطه درک شما از خطر (جسمی و یا عاطفی) به یک باره اتفاق می‌افتد. آیا به منابع استرس به شیوه اغراق آمیز می‌نگرید و یا موقعیت را دشوار تلقی می‌کنید و از آن فاجعه می‌سازید؟ * آیا انتظار دارید همه به شما خوش آمد بگویند و همه از شما راضی باشند؟ * آیا واکنش مفرط نشان می‌دهید و همه چیزها را بحرانی و اضطراری تلقی می‌کنید؟ آیا احساس می‌کنید که باید همواره بر هر موقعیتی تسلط داشته باشید؟ * دیدگاه خود را نسبت به استرس تعدیل و اصلاح کنید. سعی کنید استرس را به عنوان چیزی در نظر بگیرید که می‌توانید برآن فائق آیید، نه چیزی که بر شما چیره می‌شود. * سعی کنید هیجانات شدید و مفرط خود را تعدیل کنید. موقعیت را در یک چشم انداز وسیع‌تر قرار دهید. جنبه‌های منفی را شرح و بسط ندهید و به خود نگویید «چه می‌شود اگر !!». بیاموزید واکنشهای بدنی خود را به استرس ، تعدیل کنید. * نفس کشیدن آهسته و عمیق ، ریتم فعالیت قلب و تنفس شما را به وضع طبیعی برمی‌گرداند. * فنون آرام بخشی ، تنش عضلانی را کاهش می‌دهد. بازخورد زیستی می‌تواند بر اموری چون تنش عضلانی ، ریتم قلبی و فشار خون کنترل ارادی ایجاد کند. * دارو به تجویز پزشک می‌تواند در کوتاه مدت به تعدیل واکنشهای بدنی شما کمک کند، ولی داروها به تنهایی پاسخگو نیستند. تعدیل این واکنشها را به منزله راه حلی بلند مدت یاد بگیرید. ذخایر بدنی خود را افزایش دهید. * به منظور ایجاد تناسب و سلامت قلبی ــ عروقی سه تا چهار بار در هفته ورزش کنید. (تمرینات موزون ، معتدل و یکنواخت بهترین انتخاب است. مانند قدم زدن ، شنا کردن ، دوچرخه سواری یا آهسته دویدن.) * غذاهای مقوی به اندازه کافی و

متعادل مصرف کنید. * وزن مطلوب خود را حفظ کنید. * فراغت و تفریح را با کار درآمیزید. به خود استراحت بدهید و هرگاه ممکن بود، وقفه‌ای در کار ایجاد کنید. * به قدر کافی بخوابید. تا آنجا که ممکن است برنامه خواب را رعایت کنید. ذخایر هیجانی _عاطفی خود را حفظ کنید. * دوستی و روابط حمایتی دوسویه‌ای برقرار کنید. * اهداف واقع بینانه و معنی‌دار را دنبال کنید، نه اهدافی که دیگران برای شما در نظر گرفته‌اند و برای شما فایده‌ای دربر ندارد. * انتظار ناکامی ، شکست و یاس را در زندگی داشته باشید. * همیشه با خود مهربان و رئوف باشید و دوست خود باشید. باید های لازم برای به حداقل رساندن استرس ▪برای به حداقل رساندن استرس، باید:خودتان را بفهمید. بفهمید که چه عواملی باعث استرس شما می‌شود، چه زمانی دچار استرس می‌شوید و چگونه می‌توانید از این شرایط پرهیز کنید. بهتر است به گذشته‌ای فکر کنید که دچار استرس شده بودید، به خاطر آورید که چه احساسی داشتید، چگونه واکنش نشان دادید، چگونه رفتار کردید، چه نتیجه‌ای به دست آوردید و چگونه می‌توانید هم‌اینک به بهترین شکل ممکن به رفع آن بپردازید. مسئولیت‌پذیر باشید. در بسیاری مواقع، افراد مشکلات را انکار می‌کنند. در این حالت، اوضاع بدتر می‌شود و درنتیجه معمولاً مجبور می‌شوند گناه آن را به گردن دیگران بیندازند. حتی اگر کس دیگری مقصر باشد، این شما هستید که آسیب دیده‌اید و باید مشکل را حل کنید. اغلب مردم از پذیرفتن این واقعیت که در شرایط استرس قرار دارند، می‌ترسند یا اطلاعی از این موضوع ندارند، هرچه فرآیند پذیرش و اطلاع به تأخیر بیفتد، دوران بهبود و حل و فصل مشکلات، طولانی‌تر خواهد شد. ببینید چه عواملی باعث استرس شده‌اند. آیا استرس ناشی از شغل، وظیفه، روابط کاری، تغییرات و عوامل کاری دیگر است یا این‌که اصلاً ارتباطی به کار شما ندارد؟ علایم استرس و نحوه شروع آن را به‌خوبی بشناسید. گام کلیدی بعدی شناختن منبع استرس است. این امر معمولاً کاری دشوار است زیرا استرس نتیجه مجموعه‌ای از عوامل است که بر یکدیگر تأثیرگذار نیز هستند. راه حل این موضوع آن است که بدانید دقیقاً در چه شرایطی هستید. معمولاً استرس فقط با یک راه حل از میان نمی‌رود و نیازمند مجموعه‌ای از اقدامات در زمینه‌های گوناگون است.موقعیت‌های استرس‌زا (چه در محل کار و چه در منزل) را شناسایی کرده و برای حل آن‌ها برنامه‌ریزی نمایید. این امر نیازمند دریافت کمک از منابع یا افرادی است که مهارت‌های خاصی در این زمینه دارند.برای مقابله با استرس، استراتژی‌های خاصی تدوین کنید. ببینید چه کارهایی در گذشته برای شما کارآمد بوده‌اند و چگونه به موفقیت رسیده‌اید. همچنین به راه حل‌های برطرف کردن استرس بیندیشید یا اگر نمی‌توانید آن را برطرف کنید حداقل این واقعیت را بپذیرید.مدیریت استرس در شرایط بحرانیبرای هر گروه از افراد بحران دیده در فجایع بلایای طبیعی باید برنامه ای منظم و اصولی به منظور کاهش و کنترل استرس انجام داد. که این برنامه ها بسته به شرایط منطقه بحران زده متفاوتند.بحران واقعه ای فاجعه آمیز و ناگهانی است که وضعیت عادی را تحت تاثیر قرار داده و باعث از دست رفتن میزان زیادی از منابع می شود در بحران ها ۲ گروه درمعرض استرس و آسیب های روحی فراوان قرار می گیرند:۱- یکی افراد بحران دیده و۲- دیگری امداد رسانان هستند .تقریبا تمام افراد بحران زده دچار استرس، اضطراب و هراس می شوند. بسیاری احساس بی ثباتی، تعریق شدید و گیجی می کنند و از تحریک پذیری، بی قراری، خستگی، اختلالات خواب، کابوس های شبانه، رنج می برند . امداد رسان و افرادی که ناظران فاجعه هستند اغلب دچار هراس و اضطراب می شوند .ناظران بحران اغلب دچار احساس گناه، افسردگی و خشم می شوند که برخورد مناسب برای کاهش استرس و مدیریت استرس در بحران ها، حائز اهمیت است ●.پشت‌گوش‌اندازهاافرادی که در این طبقه قرار می‌گیرند، به جای عمل کردن ترجیح می‌دهند بیشتر فکر کنند. پشت‌گوش انداختن ریشه در بی‌حوصلگی، عدم اعتماد و بی‌میلی به کار دارد. این افراد می‌توانند با پیروی از نکات زیر، زمان خود را به شکل بهتری مدیریت نمایند ▪:تقسیم وظایف مهم به چند وظیفه کوچک ▪تهیه فهرستی از تمامی کارهایی که باید در مدت زمانی کوتاه (مثلاً تا هفته آینده) یا در بلندمدت انجام دهید ▪.وقتی زمان کاری خود را برنامه‌ریزی می‌کنید، تلاش کنید میان کارهای عادی و کارهایی که جذابیت بیشتری دارند، توازن برقرار سازید ▪.بپذیرید که خطر اجتناب‌ناپذیر است و هرگز هیچ تصمیمی بر مبنای اطلاعات کامل اتخاذ

نمی‌شود.کسانی که میل چندانی به واگذاری مسئولیت‌ها ندارندافرادی که در این گروه قرار می‌گیرند، زمان قابل توجهی را برای انجام دادن کارهایی تلف می‌کنند که دیگران به شکلی اثربخش‌تر و با صرف زمان کمتری انجام می‌دهند. آن‌ها باید موارد زیر را در نظر بگیرند ▪:واگذاری به معنای سلب مسئولیت نیست ▪.همیشه زمانی را به تشریح دقیق آن‌چه مورد نیاز است اختصاص دهید.کسانی که مسئولیت‌های خود را به شکلی ضعیف واگذار می‌کنند، افرادی هستند که در برقراری ارتباط نیز ضعیفند. به همین دلیل است که آن‌ها از دیدن تلاش‌های دیگران دچار سرخوردگی می‌شوند ▪.وقتی مسئولیتی واگذار شد، فرد باید به دقت آن را انجام دهد ▪.از انجام کارهای غیرضرور که در جهت تحقق اهدافتان نیست یا دیگران می‌توانند انجام دهند اجتناب نمایید. یاد بگیرید که به شکلی مؤدبانه «نه» بگویید ●.افراد نامنظمافرادی که در این طبقه قرار می‌گیرند معمولاً کسانی هستند که حجم زیادی کاغذ و کارهای انجام نشده، روی میزشان دیده می‌شود. افراد نامنظم غالباً در جلسات دیر حاضر شده یا اصلاً در آن‌ها شرکت نمی‌کنند. این افراد فکر می‌کنند که مشکلات آن‌ها بیشتر ناشی از حجم زیاد کار است نه بر اثر عدم سازماندهی منظم امور.آن‌ها باید ▪:قبل از عمل کردن، به خوبی برنامه‌ریزی نمایند ▪در آغاز هر روز، فهرستی از آن‌چه باید انجام دهند تهیه و هر روز بعدازظهر آن را مرور کنند ▪.کاری را انتخاب کرده و آن‌ها را به اتمام برسانند ▪.قبل از تلفن زدن خوب فکر کنند و فهرستی از تمامی اطلاعاتی که قصد دارند از طریق آن تلفن به دست آورند، تهیه نمایند ▪.مدت انجام دادن هر کاری را برای خود مشخص کنند▪. وقتی جلسه‌ای می‌گذارند، زمان دقیق شروع و خاتمه آن را مشخص کنند ●.قارچ‌هاافراد موجود در این طبقه، معمولاً اطلاعی در مورد اهداف و مقاصد کاری خود، ندارند. آن‌ها فاقد مهارت‌های ارتباطی هستند و به‌جای عمل کردن، مرتباً درباره کارشان سؤال می‌کنند. دو کار مهمی که این افراد باید انجام دهند، عبارتند از ▪:در زمانی که نحوه انجام دادن کاری را نمی‌دانند بگویند «نمی‌دانم ▪».وقتی انجام دادن کاری یا هدف از انجام دادن آن را درک نمی‌کنند، بگویند «نمی‌فهمم ●».مدیریت مداخلهیک منشأ دیگر به‌وجود آمدن استرس، مزاحمت‌هایی است که مرتباً از طریق تلفن، پست الکترونیک، همکاران و غیره ایجاد می‌شود●. فن‌آوری نوینددرخصوص پست صوتی، پست الکترونیک ، تلفن همراه و غیره، مهم است که شما این فن‌آوری‌ها را اداره کنید نه این‌که اجازه دهید آن‌ها شما را اداره نمایند. استفاده از این فن‌آوری‌ها قواعد خاصی دارد که اگر از آن‌ها تبعیت نکنیم فشار غیرضرور به ما وارد خواهد شد.تماس‌های تلفنی: تماس‌های تلفنی را دسته‌بندی نمایید، آن‌چه می‌خواهید بگویید و آن‌چه را می‌خواهید دریافت کنید برنامه‌ریزی نمایید، هنگام تلفن‌های طولانی طوری رفتار کنید که محدودیت زمانی شما مشخص شود▪. پست صوتی: زمانی از پست صوتی استفاده کنید که انجام دادن یک کار پیچیده، نیازمند توجه و دقت کامل شما است. البته نباید سعی کنید هر ده دقیقه یک بار به سراغ پست صوتی خود بروید. ابتدا به سراغ پیام‌هایی بروید که مهمترند، به سایر پیام‌ها بعداً بپردازید ▪.پست الکترونیک: پیام‌های الکترونیک خود را پرینت بگیرید و سپس به مهمترین آن‌ها بپردازید. به ترتیب اهمیت به آن‌ها پاسخ دهید. معمولاً افراد براساس زمان دریافت پیام‌ها به آن‌ها پاسخ می‌دهند نه براساس اهمیت آن‌ها ▪.تلفن همراه: همیشه این تلفن را همراه خود نداشته باشید، زیرا می‌تواند در مهمترین جلسات یا فعالیت‌های شما خلل ایجاد کند. از تلفن همراه در مسافرت یا زمانی که قصد دارید به جایی بروید و افراد باید با شما در تماس باشند، استفاده کنید ●.مزاحمت همکاراناگرچه برخی از مراجعات همکاران به دلایل کاری صورت می‌گیرد، اما بسیاری از آن‌ها باعث اتلاف وقت می‌شوند. روش‌های مختلفی برای کنترل این نوع مزاحمت‌ها وجود دارد ▪:ساعاتی را مشخص کنید که هیچ کس حق مراجعه و ایجاد مزاحمت برای شما را نداشته باشد. برای این کار، در اتاق خود را ببندید و اطلاعیه‌ای پشت در نصب کنید ▪.ساعات ملاقات خود را مشخص کنید و آن را به اطلاع مراجعان برسانید ▪.جدول ملاقات‌ها و جلسات خود را جایی قرار دهید که همیشه در مقابل چشمتان باشد. این امر شما را قادر می‌سازد که به موقع محل کارتان را برای شرکت در جلسه ترک کنید ▪.اگر مشاهده کردید که افراد حرف اصلی خود را بیان نمی‌کنند، به شکلی دوستانه و مؤدبانه از آن‌ها بخواهید که نکات اصلی را بیان کنند ▪.اگر کسی، بدون وقت قبلی و به‌طور ناگهانی

مزاحم وقت شما شد، از او بپرسید که برای بیان مسائل خود به چه مدت زمانی احتیاج دارد، اگر زمان کافی وجود نداشت، آن جلسه را به زمان دیگری موکول کنید ●.مزاحمت‌هامزاحمت‌ها به دلایل مختلف واغلب در زمانی رخ می‌دهند که مراجعه کننده:۱) می‌خواهد به مبادله اطلاعات بپردازد.۲) به تأیید دیگران نیاز دارد.۳) فاقد اعتماد به نفس برای انجام دادن کاری است.۴) به دلیل وجود مشکلات، خواهان گفت‌وگو با کسی است.بسیار مهم است که میان این موضوعات تمایز قائل شوید. اگر برای مراجعه کننده انجام دادن بهینه کارش مهم است، زمان بیشتری را با او بگذرانید ●.تغییر ماهیت کاریکی از مهمترین منابع استرس مدیران و دیگران، این واقعیت است که امنیت شغلی فقط به دوران گذشته مربوط می‌شود و درحال حاضر موارد کمی وجود دارد که شخص، همه عمرش را در یک شغل بگذراند. براساس روان‌شناسی نوین، سازمان‌ها انتظار دارند که کارکنانشان انعطاف‌پذیرتر، مسئولیت‌پذیرتر، سخت‌کوش‌تر و متعهدتر باشند. در عین حال، کارفرمایان، دیگر توجهی به امنیت شغلی کارکنان ندارند. بنابراین چندان دشوار نیست که تصور کنیم برای کارگران دهه‌های آینده، شغل، فقط کاری موقتی برای امرار معاش خواهد بود.برای افرادی که هم‌اینک در ساختارهای سسله مراتبی سازمانی کار می‌کنند، تطابق با تغییر در انتظارات شغلی، نیازمند تغییرات فردی مهمی است. فرد باید شرایط نوین مدیریتی را درک کند و برای مشاغل جدید آموزش ببیند. این امر نیازمند ابتکار بیشتر، برنامه‌ریزی فردی و کنترل است. اگرچه ترغیب افراد به پذیرفتن ساختاری خارج از شرایط سازمانی فعلی کاری دشوار است، اما تحقیقات انجام شده حاکی از آن است که این امر می‌تواند، رضایت بیشتری را چه در شغل و چه در زندگی افراد، به همراه داشته باشد.نتیجه‌گیریدر خاتمه، باید آن‌چه را جان روسکین نویسنده و منتقد بزرگ انگلیسی در سال ۱۸۵۱ نوشته است، به خوبی درک کنیم:«برای این‌که افراد در کارشان شاد باشند، تحقق سه اصل مورد نیاز است: افراد باید برای آن کار مناسب باشند؛ نباید بیش از حد کار انجام دهند؛ و باید نسبت به انجام دادن آن کار، احساس موفقیت داشته باشند.»اجازه دهید استرس رخ دهد

Stress Management

Stress can be a major factor in our ability to cope with college or working life. It is often thought of in a negative way as something to be avoided, something harmful, but stress cannot always be avoided and its effects are harmful only when it is handled badly. The proper handling of stress improves performance.The effective goal of stress management is the effective use of energy by: ⁕ Learning to recognise the symptoms of stress ⁕ Learning skills to control these symptoms ⁕ Practising and using these skills Recognising stressPhysical symptoms: Trembling, dizziness, numbness and tingling, sweating, muscle tension, headache, churning stomach, weak legs, racing heart, tiredness.Psychological symptoms: Worry, fear, irritability, restlessness, poor concentration, disturbed sleep.Practical strategies include: ⁕ Active living. Regular exercise generates endorphins (hormones which reduce stress), release tension and enhances sense of control. ⁕ Taking time out. Make time for your hobbies and interests and give yourself room to unwind. ⁕ Time Management. Set goals and priorities for your work. Stick to your plan as much as possible to prevent over loading at the last minute. Don't forget to incorporate time for min-breaks of ۱۰-۱۵ minutes. ⁕ Watching your alcohol and caffeine intake. These substances can 'jostle' your nervous system and leave you

feeling edgy. * Eating regularly. Missing meals means that your blood sugar will hit a low. This can leave you feeling tired and irritable and could trigger a stress reaction. Eat small meals, rich in complex carbohydrates, for a steady stream of energy. * Get in good night's sleep! Take time to relax and unwind before sleeping and avoid eating or drinking late at night. Try to stick to a regular sleep routine, if possible. Being well rested will mean you are much better able to tackle the stresses and strains of the day * Learning relaxation and breathing techniques. Simple exercises can help you to control feelings of panic. * Controlling negative thoughts. Strategies include distraction, like reciting a poem or times tables in your head, or challenging your negative thinking. Are you ignoring the positives and focusing on the worst case scenario? Try to rebalance your interpretation of what might happen.

درباره مرکز تحقیقات رایانه‌ای قائمیه اصفهان

بسم الله الرحمن الرحیم

جاهِدُوا بِأَمْوالِکُمْ وَ أَنْفُسِکُمْ فی سَبیلِ اللَّهِ ذلِکُمْ خَیْرٌ لَکُمْ إِنْ کُنْتُمْ تَعْلَمُونَ (سوره توبه آیه ۴۱)

با اموال و جانهای خود، در راه خدا جهاد نمایید؛ این برای شما بهتر است اگر بدانید حضرت رضا (علیه السّلام): خدا رحم نماید بنده‌ای که امر ما را زنده (و برپا) دارد ... علوم و دانشهای ما را یاد گیرد و به مردم یاد دهد، زیرا مردم اگر سخنان نیکوی ما را (بی آنکه چیزی از آن کاسته و یا بر آن بیافزایند) بدانند هر آینه از ما پیروی (و طبق آن عمل) می کنند

بنادر البحار-ترجمه و شرح خلاصه دو جلد بحار الانوار ص ۱۵۹

بنیانگذار مجتمع فرهنگی مذهبی قائمیه اصفهان شهید آیت الله شمس آبادی (ره) یکی از علمای برجسته شهر اصفهان بودند که در دلدادگی به اهلبیت (علیهم السلام) بخصوص حضرت علی بن موسی الرضا (علیه السلام) و امام عصر (عجل الله تعالی فرجه الشریف) شهره بوده و لذا با نظر و درایت خود در سال ۱۳۴۰ هجری شمسی بنیانگذار مرکز و راهی شد که هیچ وقت چراغ آن خاموش نشد و هر روز قوی تر و بهتر راهش را ادامه می دهند.

مرکز تحقیقات قائمیه اصفهان از سال ۱۳۸۵ هجری شمسی تحت اشراف حضرت آیت الله حاج سید حسن امامی (قدس سره الشریف) و با فعالیت خالصانه و شبانه روزی تیمی مرکب از فرهیختگان حوزه و دانشگاه، فعالیت خود را در زمینه های مختلف مذهبی، فرهنگی و علمی آغاز نموده است.

اهداف :دفاع از حریم شیعه و بسط فرهنگ و معارف ناب ثقلین (کتاب الله و اهل البیت علیهم السلام) تقویت انگیزه جوانان و عامه مردم نسبت به بررسی دقیق تر مسائل دینی، جایگزین کردن مطالب سودمند به جای بلوتوث های بی محتوا در تلفن های همراه و رایانه ها ایجاد بستر جامع مطالعاتی بر اساس معارف قرآن کریم و اهل بیت علیهم السّلام با انگیزه نشر معارف، سرویس دهی به محققین و طلاب، گسترش فرهنگ مطالعه و غنی کردن اوقات فراغت علاقمندان به نرم افزار های علوم اسلامی، در دسترس بودن منابع لازم جهت سهولت رفع ابهام و شبهات منتشره در جامعه عدالت اجتماعی: با استفاده از ابزار نو می توان بصورت تصاعدی در نشر و پخش آن همت گمارد و از طرفی عدالت اجتماعی در تزریق امکانات را در سطح کشور و باز از جهتی نشر فرهنگ اسلامی ایرانی را در سطح جهان سرعت بخشید.

از جمله فعالیتهای گسترده مرکز :

الف)چاپ و نشر ده ها عنوان کتاب، جزوه و ماهنامه همراه با برگزاری مسابقه کتابخوانی

ب)تولید صدها نرم افزار تحقیقاتی و کتابخانه ای قابل اجرا در رایانه و گوشی تلفن سهمراه

ج)تولید نمایشگاه های سه بعدی، پانوراما ، انیمیشن ، بازیهای رایانه ای و ... اماکن مذهبی، گردشگری و...

د)ایجاد سایت اینترنتی قائمیه www.ghaemiyeh.com جهت دانلود رایگان نرم افزار های تلفن همراه و چندین سایت مذهبی دیگر

ه)تولید محصولات نمایشی، سخنرانی و ... جهت نمایش در شبکه های ماهواره ای

و)راه اندازی و پشتیبانی علمی سامانه پاسخ گویی به سوالات شرعی، اخلاقی و اعتقادی (خط ۲۳۵۰۵۲۴)

ز)طراحی سیستم های حسابداری ، رسانه ساز ، موبایل ساز ، سامانه خودکار و دستی بلوتوث، وب کیوسک ، SMS و...

ح)همکاری افتخاری با دهها مرکز حقیقی و حقوقی از جمله بیوت آیات عظام، حوزه های علمیه، دانشگاهها، اماکن مذهبی مانند مسجد جمکران و ...

ط)برگزاری همایش ها، و اجرای طرح مهد، ویژه کودکان و نوجوانان شرکت کننده در جلسه

ی)برگزاری دوره های آموزشی ویژه عموم و دوره های تربیت مربی (حضوری و مجازی) در طول سال

دفتر مرکزی: اصفهان/خ مسجد سید/ حد فاصل خیابان پنج رمضان و چهارراه وفائی / مجتمع فرهنگی مذهبی قائمیه اصفهان

تاریخ تأسیس: ۱۳۸۵ شماره ثبت : ۲۳۷۳ شناسه ملی : ۱۰۸۶۰۱۵۲۰۲۶

وب سایت: www.ghaemiyeh.com ایمیل: Info@ghaemiyeh.com فروشگاه اینترنتی: www.eslamshop.com

تلفن ۲۵-۲۳۵۷۰۲۳- (۰۳۱۱) فکس ۲۳۵۷۰۲۲ (۰۳۱۱) دفتر تهران ۸۸۳۱۸۷۲۲ (۰۲۱) بازرگانی و فروش ۰۹۱۳۲۰۰۰۱۰۹ امور کاربران ۲۳۳۳۰۴۵(۰۳۱۱)

نکته قابل توجه اینکه بودجه این مرکز؛ مردمی ، غیر دولتی و غیر انتفاعی با همت عده ای خیر اندیش اداره و تامین گردیده و لی جوابگوی حجم رو به رشد و وسیع فعالیت مذهبی و علمی حاضر و طرح های توسعه ای فرهنگی نیست، از اینرو این مرکز به فضل و کرم صاحب اصلی این خانه (قائمیه) امید داشته و امیدواریم حضرت بقیه الله الاعظم عجل الله تعالی فرجه الشریف توفیق روزافزونی را شامل همگان بنماید تا در صورت امکان در این امر مهم ما را یاری نمایندانشاالله.

شماره حساب ۶۲۱۰۶۰۹۵۳ ، شماره کارت :۶۲۷۳-۵۳۳۱-۳۰۴۵-۱۹۷۳و شماره حساب شبا : -IR۹۰-۰۱۸۰-۰۰۰۰-۰۰۰۰-۰۶۲۱ ۵۳-۰۶۰۹به نام مرکز تحقیقات رایانه ای قائمیه اصفهان نزد بانک تجارت شعبه اصفهان – خیابان مسجد سید

ارزش کار فکری و عقیدتی

الاحتجاج - به سندش، از امام حسین علیه السلام -: هر کس عهده دار یتیمی از ما شود که محنتِ غیبت ما، او را از ما جدا کرده است و از علوم ما که به دستش رسیده، به او سهمی دهد تا ارشاد و هدایتش کند، خداوند به او می‌فرماید: «ای بنده بزرگوار شریک کننده برادرش! من در کَرَم کردن، از تو سزاوارترم. فرشتگان من! برای او در بهشت، به عدد هر حرفی که یاد داده است، هزار هزار، کاخ قرار دهید و از دیگر نعمت‌ها، آنچه را که لایق اوست، به آنها ضمیمه کنید».

التفسیر المنسوب إلی الإمام العسکری علیه السلام: امام حسین علیه السلام به مردی فرمود: «کدام یک را دوست‌تر می‌داری: مردی اراده کشتن بینوایی ضعیف را دارد و تو او را از دستش می‌رَهانی، یا مردی ناصبی اراده گمراه کردن مؤمنی بینوا و ضعیف از پیروان ما را دارد، امّا تو دریچه‌ای [از علم] را بر او می‌گشایی که آن بینوا، خود را بِدان، نگاه می‌دارد و با حجّت‌های خدای متعال،

خصم خویش را ساکت می‌سازد و او را می‌شکند؟».

[سپس] فرمود: «حتماً رهاندن این مؤمن بینوا از دست آن ناصبی. بی گمان، خدای متعال می‌فرماید: «و هر که او را زنده کند، گویی همه مردم را زنده کرده است»؛ یعنی هر که او را زنده کند و از کفر به ایمان، ارشاد کند، گویی همه مردم را زنده کرده است، پیش از آن که آنان را با شمشیرهای تیز بکشد».

مسند زید: امام حسین علیه السلام فرمود: «هر کس انسانی را از گمراهی به معرفت حق، فرا بخواند و او اجابت کند، اجری مانند آزاد کردن بنده دارد».


قائمیه
مرکز تحقیقات رایانه‌ای
اصفهان
www
برای داشتن کتابخانه های‌تخصصی
دیگر به سایت این مرکز به نشـــانی
www.Ghaemiyeh.com
www.Ghaemiyeh.net
www.Ghaemiyeh.org
www.Ghaemiyeh.ir
مراجعه و برای سفارش با ما تماس بگیرید.
۰۹۱۳ ۲۰۰۰ ۱۰۹